

## **Forschungspapier**

# **Analyse von universitären Berufungsordnungen: Eine empirische Studie**

Jana Gieselmann und Fred G. Becker

(unter Mitwirkung von Melissa Schacht)

**Forschungspapier 7 / 2018**

## Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	3
Tabellenverzeichnis	4
Abstract	5
Vorbemerkung	6
1 Einleitung	7
2 Zur empirischen Studie	8
2.1 Untersuchungseinheiten und Zugang.....	8
2.2 Erscheinungsdaten .....	12
3 Ergebnisdarstellung	12
3.1 Erläuterung.....	12
3.2 Ablauf und Reihenfolge der Prozessschritte.....	13
3.3 Regelungen zur aktiven Suche (inkl. Scouting) .....	17
3.4 Hausberufungen .....	18
3.5 Auswahlkriterien .....	20
3.6 Bildung der Berufungskommission (Größe, Zusammensetzung).....	21
3.7 Vorsitz der Berufungskommission .....	28
3.8 Berufungsbeauftragte.....	29
3.9 Auswahlmethoden und -instrumente für die engere Auswahl.....	31
3.10 Gutachten .....	34
3.11 Tenure-Track für Juniorprofessor innen.....	37
3.12 Dauer der Berufungsverfahren .....	39
3.13 Entscheidung über Ruferteilung.....	39
3.14 Gender(un)gerechtigkeit.....	40
4 Fazit und Ausblick	41
Anhang	42
Quellenverzeichnis	45

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Erscheinungsdatum der analysierten Dokumente.....	12
Abbildung 2: Berufungsprozess: Variante A .....	14
Abbildung 3: Berufungsprozess: Variante B .....	15
Abbildung 4: Berufungsprozess: Variante C (idealtypische Variante).....	16

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Erhobene Universitäten.....	9
Tabelle 2: Dokumentarten.....	10
Tabelle 3: Formen der aktiven Suche .....	17
Tabelle 4: Studentische Mitglieder der Berufungskommission.....	23
Tabelle 5: Wissenschaftliche Mitarbeiter innen als Mitglieder der Berufungskommission .....	23
Tabelle 6: Mitarbeiter innen aus Technik und Verwaltung als Mitglieder der Berufungskommission.....	24
Tabelle 7: Gleichstellungsbeauftragte bzw. Frauenbeauftragte in der Berufungskommission .....	24
Tabelle 8: Frauenanteil in der Berufungskommission .....	25
Tabelle 9: Professorale Mitglieder der Berufungskommission.....	26
Tabelle 10: Hochschulexterne Mitglieder der Berufungskommission .....	26
Tabelle 11: Fakultätsleitung in der Berufungskommission .....	28
Tabelle 12: Vorsitz der Berufungskommission .....	28
Tabelle 13: Festlegung des Vorsitzes der Berufungskommission. ....	29
Tabelle 14: Bezeichnungen für die Rolle der Qualitätssicherung in Berufungsverfahren .....	29
Tabelle 15: Mitgliedsstatus der Berufungsbeauftragten in der Berufungskommission.....	30
Tabelle 16: Typen von Berufungsbeauftragten.....	31
Tabelle 17: Auswahlinstrumente für die engere Professor innenauswahl .....	31
Tabelle 18: Weitere lehrbezogene Auswahlinstrumente .....	33
Tabelle 19: Einsatz von Gutachten im Berufungsverfahren .....	34
Tabelle 20: Anzahl der einzuholenden Gutachten .....	35
Tabelle 21: Tenure-Track-Regelungen .....	37
Tabelle 22: Gesonderte Dokumente zu Tenure-Track-Regelungen .....	38
Tabelle 23: Gesonderte Dokumente für die Berufung von Juniorprofessor innen .....	38

## Abstract

Die Einstellung von Universitätsprofessor|innen im Rahmen von Berufungsverfahren stellt eine der zentralen Schlüsselemente erfolgreichen Hochschulmanagements dar. Die Qualität von Forschung und Lehre sowie der Erfolg bei Drittmitteln ist unbedingt mit der Eignung der Professor|innen und ihrem Qualifikationspotenzial verbunden. Von daher sollte das Berufungsverfahren geeignet sein, fachlich und funktional angemessen die Auswahl der – zudem bei staatlichen Universitäten im Allgemeinen auf Lebenszeit eingestellten – Professor|innen qualitativ hochwertig umzusetzen. Dies trifft umso mehr auf die W2/3-Professor|innen zu. Seitdem der Wissenschaftsrat 2005 die Verbesserung der Berufungsverfahren empfohlen hat, wurden viele Ordnungen, Leitfäden und ähnliche Dokumente an deutschen Universitäten zum Teil stark verändert – allerdings mit einem zeitlich verzögerten Effekt. Der größte Teil der Veränderungen ist in den letzten fünf Jahren umgesetzt worden. Die Berufungspraxis und die ihr zugrundeliegenden Regeln sind derzeit weiter im Fluss.

Die vorliegende Studie zeigt einen Ausschnitt aus diesem Veränderungsprozess. Es wird der aktuelle Status quo aus dem Jahre 2017 von universitären Berufungsverfahren, soweit er in zugänglichen Dokumenten wiedergegeben ist, aufgezeigt. Dadurch zeigt sie Tendenzen zu Veränderungen der verschiedenen Elemente in Berufungsverfahren an, zumindest so, wie es von den Universitätsleitungen – zunächst einmal rein papieren – intendiert wird. Was davon umgesetzt ist und wird, ist nicht Gegenstand der Studie und bedarf einer weitergehenden Untersuchung.

The recruitment of professors is a key for higher education organizations. Therefore the appointment proceedings for professors should be designed in a professional and functionally adequate way. Since in 2005 the German Council of Science and Humanities recommended the improvement of the process there have been a lot of alterations in the constitutions, statutes, articles, and similar documents of German higher education organizations. The study at hand seeks to outline the current status quo of appointment proceedings for professors in the official documents of German higher education organizations.

## Vorbemerkung

Die Arbeit ist eingegliedert in das am Lehrstuhl und Institut angesiedelte Forschungsgebiet „Akademisches Personalmanagement“, in dessen Rahmen verschiedene Forschungsprojekte (Topics: akademische Personalarbeit, Professor|innenauswahl, Instrumente der Professor|innenauswahl, Teilnahmemotivation US-amerikanischer Professor|innen an deutschen Universitäten, akademische Personalentwicklung/ssstrategie u. a.) umgesetzt wurden und werden.<sup>1</sup>

Die vorliegende Studie wurde vom Rektorat der Universität Bielefeld mit Projektmitteln dankenswerterweise unterstützt. Ziel war quasi eine Vollerhebung der zentralen Dokumente zu Berufungsverfahren an deutschen Universitäten. Dazu wurden vornehmlich die entsprechenden Internetseiten der Universitäten hinsichtlich entsprechender Dokumente (Berufungsordnungen, -leitfäden, -handreichungen etc.) durchsucht. Nicht überall konnte man fündig werden. Von daher wurde auch eine Direktansprache der verantwortlichen Hochschulleitungen vorgenommen. Insgesamt gesehen konnte so eine beeindruckende Fülle von Dokumenten erfasst werden. Für diese Erfassung und eine erste Strukturierung der erhobenen Informationen zu einzelnen Aspekten der Berufungsverfahren war eine für die operative Durchführung der Studie eingestellte Mitarbeiterin, Melissa Schacht, B. A., zuständig. Diese hat sie akkurat und mit Engagement umgesetzt. Ein interessantes Praktikum hat sie danach aus dem Projekt abgezogen. Jana Gieselmann, M. A., konnte dankenswerterweise einige Zeit später einspringen, um danach gemeinsam mit mir die Auswertung der Daten vorzunehmen. Leider hat sich insgesamt dadurch eine Zeitverzögerung ergeben, so dass – bei dem derzeit dynamischen Entwicklungsprozess der Berufungsausancen – nicht mehr alle der von uns erhobenen Dokumente dem aktuellen Stand entsprechen.<sup>2</sup> Die Fülle der vorliegenden Dokumente gebot dann aus zeitökonomischen Gründen keine Nachprüfung möglicher Veränderungen. Trotz dieser kleineren Problematik liegt nunmehr ein sehr umfassender Einblick in die bundesdeutsche Berufungspraxis vor – zumindest was die papierene Realität betrifft.

Fred G. Becker

Bielefeld, im Juli 2018

---

<sup>1</sup> S. [http://www.wiwi.uni-bielefeld.de/lehrbereiche/bwl/pou/Forschung/Akademisches\\_Personalmanagement](http://www.wiwi.uni-bielefeld.de/lehrbereiche/bwl/pou/Forschung/Akademisches_Personalmanagement).

<sup>2</sup> Leider sind die Abrufdaten der von den Homepages der Universitäten heruntergeladenen Dokumente verloren gegangen. Von daher sind wir jetzt nicht mehr in der Lage, die genauen Abrufzeitpunkte und die damaligen Internetadressen anzugeben. Dies hat die Analyse der Dokumente natürlich nicht beeinträchtigt.

## 1 Einleitung

Für den Erfolg einer Fakultät und einer Universität in Forschung (inkl. Drittmittel) und Lehre ist die Auswahl und Gewinnung von Professor|innen ausschlaggebend. Die Berufung von Professor|innen ist nicht nur ein zentrales Instrument des akademischen Personalmanagements,<sup>3</sup> sondern auch der Ausrichtung und Profilbildung einer Hochschule sowie deren Positionierung im nationalen und internationalen Wettbewerb ebenso wie der tatsächlichen Realisierung von strategischen Ausrichtungen und Zielsetzungen. Entsprechend ist auch die Gestaltung von Berufungsverfahren zentral.<sup>4</sup> Die Entwicklung einer organisationalen Fähigkeit – i. S. der Ressourcen basierten Hochschulentwicklung – zur professionellen Gestaltung wie Umsetzung der Berufungsverfahren und ihres zentralen Auswahlteils ist in der heutigen Zeit ein sine qua non eines erfolgreichen Hochschulmanagements. Sie ist eigentlich ebenso wichtig, wie die Personalressource – also die Qualifikationen und Motivationen der Professor|innen – an sich. Vor allem im Zusammenwirken ergeben sich im Allgemeinen positive Effekte.<sup>5</sup>

Fehlentscheidungen im Rahmen der Professor|innenauswahl sind an staatlichen Universitäten schwer bis gar nicht rückgängig zu machen. Nicht nur, dass je nach Besetzungszeit und Ausrichtung einer Professur beispielsweise in den Sozialwissenschaften die Investitionssumme etwa 7 bis 8 Millionen Euro beträgt,<sup>6</sup> besonders bedeutsam ist, dass es durch eine Fehlbesetzung keine positiven Beiträge zur universitären Entwicklung, zur Forschung und/oder Lehre gibt. Zudem tragen Fehlentscheidungen auch noch zu einer weiteren Arbeitsbelastung der anderen, treffender besetzten Professuren bei. Aus all diesen Gründen erscheint es sinnvoll, Berufungsverfahren optimal, auch unter Berücksichtigung wissenschaftlicher Erkenntnisse, aus der Personalauswahl zu gestalten.<sup>7</sup>

Die bisherigen, „traditionellen“ Berufungsverfahren stehen aus unterschiedlichsten Gründen in der Kritik: Sie dauern zu lange, sie sind intransparent, werden durch Laien der Personalauswahl ohne Wissen über valide Auswahlinstrumente und Beurteilung (inkl. der üblichen Beurteilungsfehler) durchgeführt, schrecken qualifizierte Bewerber|innen ab u. a. Seit den Empfehlungen des Wissenschaftsrats zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren aus dem Jahr 2005 ist ein Diskurs über Verbesserungsmöglichkeiten – zunächst zwar nur langsam, inzwischen aber durchaus dynamisch – entstanden. Das Bewusstsein dafür, dass es sich um eine wichtige Aufgabe handelt, die nicht jeder selbstverständlich kann, die nicht mit den hergebrachten Vorgehensweisen effizient wie effektiv erfüllt werden kann, scheint – zumindest auf der Ebene der Hochschulleitungen – gewachsen zu sein. Möglicherweise hat sich so die Berufungspraxis verbessert oder es werden zumindest Impulse zu einer Verbesserung seitens der Hochschulleitungen gegeben.

Glaubt man den Präambeln, Vorworten und Einleitungen der Berufsordnungen, Leitfäden und ähnlichen Dokumenten, so ist den Universitäten die strategische Relevanz von Berufungen – mittlerweile – durchaus bewusst. Es wird auf die Abstimmung mit Strategiepapieren und Hochschulentwicklungs- und Strukturplänen verwiesen, die Verkürzung der Verfahren, die Transparenz, die Qualitätssicherung, die sogenannte Bestenauslese<sup>8</sup> und die Internationalisierung sowie die strategische Positionierung im weltweiten Wettbewerb betont. Doch was hat sich wirklich in Sachen Berufungsverfahren getan an

<sup>3</sup> Vgl. Becker 2017, 2019, 2019a.

<sup>4</sup> Vgl. Wissenschaftsrat 2005: 3; Landfried 2006: 32; Becker 2015, 2019a; u. a.

<sup>5</sup> Vgl. Becker 2018.

<sup>6</sup> Vgl. Laske/Auer 2003: 188. Im ingenieurwissenschaftlichen und im medizinischen Bereich kann es durchaus noch viel teurer werden.

<sup>7</sup> Vgl. Becker 2017, 2019.

<sup>8</sup> Personalwirtschaftlich betrachtet sollte es sich nie um die „Bestenauslese“ handeln, sondern immer nur um eine „Auslese der Bestgeeignetsten“. Der Terminus ist schlicht falsch gewählt und sendet dadurch falsche Konnotationen aus. S. Becker 2018a.

deutschen Universitäten? Die vorliegende Dokumentenanalyse bietet einen Überblick über den Status Quo der Berufungspraxis und zwar in den offiziellen, zumeist öffentlich zugänglichen Dokumenten der Universitäten mit Berufsbezug. Was davon umgesetzt ist und wird, ist allerdings nicht Gegenstand der Studie.

## 2 Zur empirischen Studie

### 2.1 Untersuchungseinheiten und Zugang

Bei der Analyse konnten insgesamt 162 Dokumente von 73 der 85 staatlichen und privaten Hochschulen mit Promotionsrecht in Deutschland ausgewertet werden. Bei der Suche (Erhebungszeitraum Februar und März 2017)<sup>9</sup> konzentrierten wir uns zunächst auf die Universitäten und Technischen Hochschulen, die Mitglied der HRK sind. Die überwiegende Mehrheit dieser Hochschulen (55) hat ihre Berufsordnungen, Berufsleitfäden u. Ä. online für jeden Suchenden zugänglich bereitgestellt.

Lediglich 18 Universitäten stellten keine Dokumente mit Berufsbezug online zur Verfügung. Bei acht Universitäten standen die Informationen nur Hochschulinternen in einem passwortgeschützten Raum zur Verfügung. Bei neun Hochschulen war ersichtlich, dass nur ein Teil der Unterlagen für die Öffentlichkeit zugänglich war. Diese 35 Universitäten wurden postalisch um die Bereitstellung der Dokumente, die den Hochschulangehörigen zur Orientierung in Berufsverfahren zur Verfügung stehen, gebeten. 25 Universitäten antworteten, davon 23 mit der Zurverfügungstellung von Unterlagen. Eine Universität wollte aufgrund ihrer aktuellen Überarbeitung die „alten“ Unterlagen nicht übermitteln. Zehn Universitäten reagierten auf die postalische Anfrage nicht und wurden in der Studie nicht weiter berücksichtigt. Die Verfasser wurden im Zeitablauf über die Neufassungen der Berufsordnungen bzw. Satzungen an sechs Universitäten im weiteren Verlauf des Jahres 2017 informiert, sodass diese in die Untersuchung einbezogen werden konnten.

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die berücksichtigten Universitäten nach Bundesländern (plus Bundeswehrhochschulen).

---

<sup>9</sup> Aufgrund von personellen Veränderungen in unserem Arbeitsbereich (s. Vorbemerkung) verzögerte sich die Auswertung der Dokumente. Dies hat leider auch zur Folge, dass wir nicht mehr in jedem Falle die aktuellen Dokumente bei unserer Analyse verwenden konnten. Zwar wäre es möglich gewesen, erneut alle Online-zugänge zu prüfen. Dies hätte allerdings zur Folge gehabt, dass die zum Teil bereits abgeschlossene Analyse komplett hätte neu starten müssen. Durch die hohe Dynamik in diesem Bereich, sprich der stetigen Entwicklung der Berufsordnungen u. Ä., ergibt sich eine mögliche Limitation der vorliegenden Arbeit.



Tabelle 1: Erhobene Universitäten

Universität Freiburg im Breisgau	TU Braunschweig	RWTH Aachen
Universität Heidelberg	TU Clausthal	Universität Bielefeld
Universität Hohenheim	Universität Göttingen	Universität Bochum
Universität Konstanz	Universität Hannover	Universität Bonn
Universität Mannheim	Med. Hochschule Hannover	TU Dortmund
Universität Stuttgart	Tierärztl. Hochschule Hannover	Universität Duisburg-Essen
Universität Ulm	Universität Hildesheim	Universität Düsseldorf
	Universität Lüneburg	FernUniversität in Hagen
Universität Augsburg	Universität Oldenburg	Universität zu Köln
Universität Bamberg	Universität Osnabrück	Sporthochschule Köln
Universität Bayreuth	Universität Vechta	Universität Münster
KU Eichstätt-Ingolstadt		Universität Paderborn
Universität Erlangen-Nürnberg	TU Hamburg-Harburg	Universität Siegen
TU München	Universität Hamburg	Universität Wuppertal
Universität Regensburg		
Universität Würzburg	TU Darmstadt	Universität Flensburg
	Universität Frankfurt am Main	Universität Kiel
TU Cottbus-Senftenberg		Universität zu Lübeck
Universität Frankfurt (Oder)	HU Berlin	
Universität Potsdam	TU Berlin	TU Ilmenau
		Universität Jena
Universität Bremen	TU Kaiserslautern	Universität Weimar
	Universität Mainz	
Universität Kassel	Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer	Universität Halle-Wittenberg
Universität Marburg	Universität Trier	Universität Magdeburg
Universität Greifswald		TU Chemnitz
Universität Rostock	Universität der Bundeswehr München	TU Dresden
	Universität der Bundeswehr Hamburg	Universität Leipzig
Universität Erfurt		
		Universität des Saarlandes

Die Dokumente, die Universitäten ihren Mitgliedern zu Berufungsverfahren zur Orientierung bieten, sind höchst heterogen. Die Textsorten reichen von Berufsordnungen (37) und Berufungssatzungen (4) über Leitfäden (24), Leit- und Richtlinien (5), Handbücher und Handreichungen (9) bis zu Mustervorlagen. Unter den untersuchten 162 Dokumenten fanden sich über 50 unterschiedliche Bezeichnungen, die sich in den untenstehenden Kategorien zusammenfassen lassen (s. Tabelle 2). Die Unterschiede haben ihre Ursache unter anderem auch darin, dass jeweils unterschiedliche Zielgruppen angesprochen werden sollen. Wir haben die unterschiedlichen Dokumentarten genutzt, um Näheres über die Berufungsverfahren der jeweiligen Universität zu erfahren. Manchmal war es nötig, zwei oder drei Dokumente zu studieren, um alle empfohlenen Verfahrensschritte und Elemente erfassen zu können.

Tabelle 2: Dokumentarten

<i>Dokumentarten</i>	<i>n</i>
Berufsordnung	37
Berufungsleitfaden	24
Berufungssatzung	4
Handbuch / Handreichung	9
Richtlinien / Leitlinien	5
Hinweise / Erklärung und Hinweise / Verfahrenshinweise / Allgemeine Hinweise	4
Empfehlungen zu Ausgestaltungen	3
Grundzüge des Berufsmanagements	1
Allgemeine Informationen zu häufigen Fragen und Problemfällen	1
Rahmenbestimmungen für Struktur und Organisation	1
Nachschlagewerk	1
Berufungsstandards	1
Übersichten zu Ablauf / Prozess / Schema / Verfahrensweise / Kurzinformationen / Flyer	34
Vorschlag Bewertungskriterien	1
Checklisten	3
Informationsheft für Dekane zu Berufs- und Organisationsangelegenheiten	1
Grundordnung als einziges Dokument zu Berufungen	1
Befangenheitsregelung / Befangenheitsregeln / Handreichung Befangenheit / Informationen zum Umgang mit Befangenheiten in Berufungsverfahren	4
Grundsätze für die Evaluierung zur Entfristung von W2- und W3-Professor innen	1
Evaluationsordnung für Juniorprofessor innen	1
Grundsätze zur Evaluierung von Juniorprofessuren	1
Berufungsordnung für Juniorprofessor innen	4
Ordnung für Tenure-Track	1
Leitfaden Juniorprofessuren	2
Leitlinien Tenure-Track / Career-Track	2
Richtlinien Tenure-Track	1
Juniorprofessuren: Vorschläge zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren	1
Satzung zur Qualitätssicherung für Juniorprofessuren	1
Satzung Tenure-Track	1
Textsorte unklar: Tenure-Track	1
Richtlinien für Hausberufungen	1
Leitfaden Headhunting	1
Leitfaden zur Berücksichtigung von Gleichstellung in Berufungsverfahren	1
Richtlinie für Chancengleichheit in Berufungsverfahren	1
Leitlinie Berufsbeauftragte / Leitfaden Berichterstatter	3
Leitfaden für Rufinhaber	1

Die Dokumente sind formal, von den Adressat|innen her unterschiedlich gestaltet und haben unterschiedliche Verbindlichkeiten. Während Satzungen und Ordnungen in knappe Paragraphen gegliedert sind, sind andere Dokumente eine Aneinanderreihung von Merkblättern,<sup>10</sup> ausführliche Nachschlagewerke<sup>11</sup> oder vorsichtig formulierten Empfehlungen<sup>12</sup>. Es lassen sich sowohl Fließtexte wie stichwortartige Checklisten, grafische Ablaufpläne, Formblätter, Muster oder Kommentierungen<sup>13</sup> finden. Entsprechend der unterschiedlichen Textsorte ist auch die Rechtskraft und Verbindlichkeit der Dokumente unterschiedlich. Es gibt Dokumente, die vom Senat beschlossen und durch die Hochschulleitung genehmigt<sup>14</sup> oder durch den Kanzler|innen<sup>15</sup> oder den Rektor|innen bzw. Präsident|innen<sup>16</sup> oder das Justitia-

<sup>10</sup> Vgl. bspw. Universität Würzburg 2014.

<sup>11</sup> Vgl. bspw. TU Berlin 2015.

<sup>12</sup> Vgl. bspw. Universität des Saarlandes 2013.

<sup>13</sup> Vgl. bspw. Universität Erlangen-Nürnberg 2015, 2016a-i, 2017; Universität der Bundeswehr München o. J..

<sup>14</sup> Vgl. bspw. Universität Bremen 2009.

<sup>15</sup> Vgl. bspw. Universität Bremen 2015.

<sup>16</sup> Vgl. bspw. TU Darmstadt 2013a; TU Darmstadt 2013b.

riat<sup>17</sup> herausgegeben werden und – zumindest formal- – juristisch bindend sind, während andere bloße Hilfestellungen ohne rechtliche Bindungen von Seiten des Personaldezernats im Auftrag der Universitätsleitung darstellen.<sup>18</sup> Unabhängig von der Textsorte wechseln sich Empfehlungen, Soll-Vorschriften und Muss-Vorschriften ab.

Ferner gibt es Dokumente, die das allgemeine Berufungsverfahren für unbefristete Lebenszeitprofessuren im W2- und W3-Bereich thematisieren, und andere, die sich speziell einzelnen Aspekten wie der Berufung von Juniorprofessor|innen, Hausberufungen oder Tenure-Track-Verfahren widmen.<sup>19</sup> Außerdem gibt es neben der Mehrheit der Dokumente, die sich an potenzielle Mitglieder von Berufungskommissionen richten, auch Dokumente, die eine spezielle Personengruppe wie Dekane/Dekaninnen<sup>20</sup>, Rufinhaber|innen<sup>21</sup> oder Berufungsbeauftragte<sup>22</sup> adressieren.

Die Anzahl und der Umfang der Dokumente, die Universitäten ihren Mitgliedern für Berufungsverfahren zur Verfügung stellen, sind ebenfalls heterogen.

- Während beispielsweise die Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer im Untersuchungszeitraum kein spezifisches Dokument für Berufungen hatte und diese lediglich in der Grundordnung thematisiert, bieten die Mehrheit der Universitäten ein oder zwei Dokumente an. Die Universität Erlangen-Nürnberg stellt ihren Mitarbeiter|innen sogar 38 einzelne – teilweise nur eine Seite lang – Dokumente zur Verfügung, die sich den verschiedenen Aspekten von Berufungsverfahren widmen. Andere Hochschulen haben ein einziges, dafür aber sehr umfangreiches Dokument, das sich Berufsangelegenheiten widmet. Wieder andere thematisieren Berufungen als einen Aspekt unter vielen, die die Hochschule betreffen, in einem allgemein gehaltenen Dokument.
- Die zweisprachige Veröffentlichung der TU München zum Berufungs- und Karrieresystem mit 113 Seiten stellt das umfangreichste von uns erhobene Dokument dar.<sup>23</sup> Der Umfang der Berufsordnungen und einschlägigen Satzungen liegt durchschnittlich zwischen vier<sup>24</sup> und 23<sup>25</sup> Seiten. Vergleicht man den Umfang der Dokumente, gilt es zu beachten, dass es in einigen Bundesländern landesweite Empfehlungen – durchaus unterschiedlicher institutioneller Interessensgruppen – gibt,<sup>26</sup> auf die sich die Universitäten dieser Länder beziehen bzw. auf die sie verweisen. Auf diese Weise geben diese Universitäten ihren Mitgliedern in Berufungsverfahren Empfehlungen und/oder Material an die Hand, ohne selbst umfangreiche Dokumente zu den Themenaspekten herauszugeben. Auch Verweise auf die Landeshochschulgesetze verkürzen mitunter die hochschuleigenen Dokumente, ohne dass dies eine Einschränkung in Qualität und Quantität der Informationen bedeuten muss.

---

<sup>17</sup> Vgl. bspw. Universität Konstanz 2016.

<sup>18</sup> Vgl. bspw. HU Berlin 2015.

<sup>19</sup> Vgl. bspw. Universität Hohenheim 2015.

<sup>20</sup> Vgl. Universität der Bundeswehr München 2016.

<sup>21</sup> Vgl. Universität Regensburg 2003.

<sup>22</sup> Vgl. Universität Wuppertal 2012.

<sup>23</sup> Vgl. TU München 2012.

<sup>24</sup> Vgl. Universität Bielefeld 2016; TU Hamburg-Harburg 2014.

<sup>25</sup> Vgl. TU Dresden 2016.

<sup>26</sup> S. die Handreichung „Faire Berufungsverfahren. Empfehlungen zur Qualitätssicherung und Chancengleichheit“ der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs (LaKoG) aus dem Jahr 2011 oder die „Handlungsempfehlungen zur Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in Berufungsverfahren an den Thüringer Hochschulen“, herausgegeben vom Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung in Kooperation mit der Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten der Thüringer Hochschulen.

## 2.2 Erscheinungsdaten

Die ältesten Veröffentlichungen der berücksichtigten Dokumente sind aus den Jahren 2003<sup>27</sup> und 2004<sup>28</sup>. Abbildung 1 gibt einen Einblick in die Erscheinungsdaten der von uns im Erhebungszeitraum vorgefundenen und analysierten Dokumente. Auffällig ist bei der Analyse aber, dass die Mehrheit der erhobenen Dokumente jüngeren Datums ist. Ein zu erwartender Peak nach der Veröffentlichung der Empfehlungen zur Gestaltung von Berufungsverfahren des Wissenschaftsrats in 2005 kann nicht festgestellt werden. Dies muss aber nicht so interpretiert werden, dass die Universitäten nicht auf die Empfehlungen des Wissenschaftsrats reagiert hätten. Möglicherweise sind die entsprechenden Berufsordnungen u. Ä. seitdem bereits wieder überarbeitet worden, ohne dass dies öffentlich nachvollziehbar ist. Da nicht jede Universität die Änderungen der Ordnungen (oder anderer Dokumente) respektive die älteren Fassungen in der aktuellsten Fassung anführen, konnte diesbezüglich keine systematische Auswertung geschehen. Letztlich ist erst für die letzten Jahre eine stärkere Auseinandersetzung mit Dokumenten um Berufungsverfahren zu vermerken. Dies betrifft vor allem Dokumente, die einen Informationscharakter für die Beteiligten an Berufungsverfahren haben sollen. Der in der Abbildung wiedergegebene starke Anstieg in 2016 ist zu relativieren, da von der Universität Nürnberg-Erlangen in diesem Jahr 22 einzelne Dokumente zu Berufungen in die Auswertung eingingen. Wertet man diese als eine Veröffentlichung, ergeben sich für die Jahre 2016 und 2015 (mit jeweils n=25) die höchsten Werte, gefolgt von 2014 (n=19).

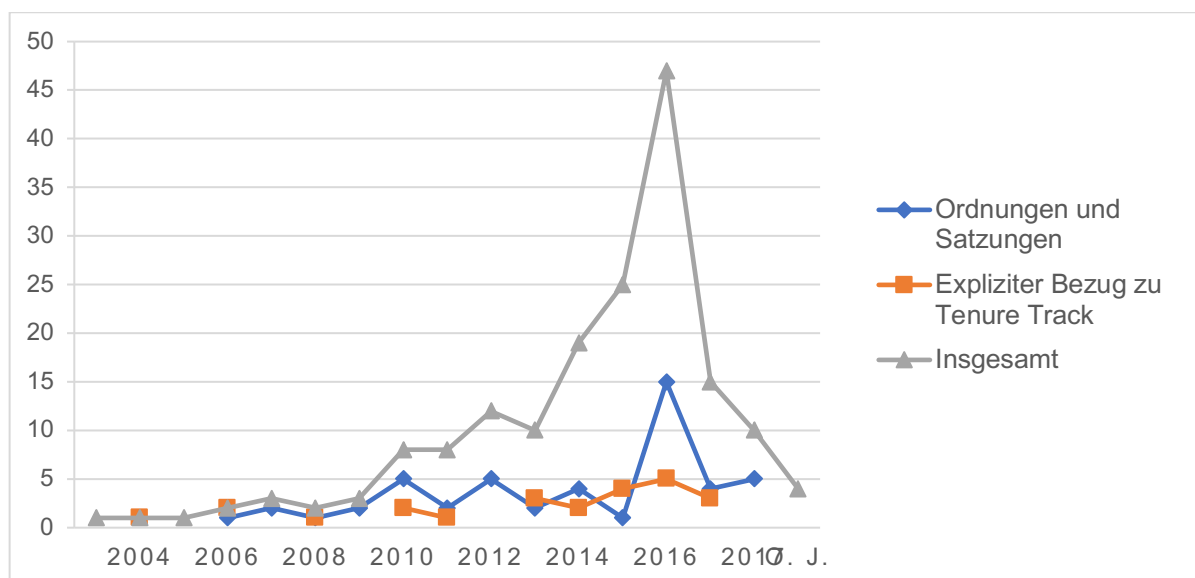


Abbildung 1: Erscheinungsdatum der analysierten Dokumente

## 3 Ergebnisdarstellung

### 3.1 Erläuterung

Nachfolgend werden anhand unterschiedlicher Elemente eines Berufungsverfahrens die Ergebnisse unserer Studie jeweils kurz referiert. Es sind dabei vor allem folgende Aspekte, die hervorgehoben werden:

- Ablauf und Reihenfolge der Prozessschritte eines Berufungsverfahrens,

<sup>27</sup> Vgl. Universität Regensburg 2003.

<sup>28</sup> Vgl. Universität Greifswald 2004.

- Regelungen zur aktiven Suche (inkl. Scouting),
- Berufungen ohne Ausschreibung,
- Hausberufungen,
- Auswahlkriterien,
- Bildung von Berufungskommissionen,
- Bildung der Berufungskommission (Größe, Zusammensetzung),
- Vorsitz von Berufungskommissionen,
- Berufsbeauftragte o. Ä.,
- Auswahlmethoden und -instrumente für die engere Auswahl,
- Gutachten,
- Tenure-Track für Juniorprofessor|innen,
- Dauer der Berufungsverfahren,
- Entscheidung über Ruferteilung.

### 3.2 Ablauf und Reihenfolge der Prozessschritte

In den analysierten Dokumenten werden unterschiedliche Prozessschritte (in Anzahl und Bezeichnung) genannt und auch die Reihenfolge wird nicht immer einheitlich beschrieben. Dies ergibt sich vom Ansatz her alleine schon durch die unterschiedlichen Regelungen der Landeshochschulgesetze über die Zusammensetzung von Berufungskommissionen und den prozessualen Regelungen. Während es nach unserer Recherche in den Dokumenten einiger Universitäten kaum Hinweise über den Ablauf des Verfahrens gibt, liegen für andere Universitäten spezifizierte Ablaufpläne in Form von Flussdiagrammen und Tabellen vor. Zum Teil sind sie sehr detailliert mit Akteuren, Verantwortlichen, Zeitvorgaben und Prozessschrittbeschreibungen verfasst.<sup>29</sup> Andere Dokumente lassen im Fließtext eher implizit die vorgesehenen Prozessschritte erkennen.

Die Analyse bezüglich der Prozessschritte ergab vornehmlich zwei Befunde, auf die hier näher eingegangen wird:

- Die *strategische Entwicklungsplanung* ist in der Regel nicht Gegenstand der Berufsordnungen, Leitfäden u. ä. Dokumente mit Berufsbezug. Kein Einzelfall ist die folgende Auffassung: „Das Berufungsverfahren besteht aus dem Ausschreibungsverfahren, dem Auswahlverfahren und den Berufsverhandlungen.“<sup>30</sup> Die strategische Entwicklungsplanung wird zwar gelegentlich in den analysierten Dokumenten genannt, nicht immer allerdings zum Berufsprozess im engeren Sinne gezählt, sondern als vorgelagerte Aufgabe charakterisiert.
- Besonders in Bezug auf die *Ausschreibung, Bildung der Berufungskommission und Formulierung und Operationalisierung von Auswahlkriterien*, kommt es zu Unterschieden. Selten wird dabei deutlich, dass es neben den eher allgemeinen Aussagen zu Aufgaben und erforderlichen Qualifikationen in der Stellenausschreibung, personalwirtschaftlich notwendig ist, dass in der Berufungskommission als fachlich zuständiges Gremium bewusst Qualifikationsanforderungen erarbeitet und daraus operationalisierte Auswahlkriterien abgeleitet werden.<sup>31</sup> Es gab in keinem Dokument an keiner Univer-

<sup>29</sup> Vgl. bspw. Universität Erlangen-Nürnberg 2016a-h.

<sup>30</sup> Universität der Bundeswehr Hamburg 2015: 10.

<sup>31</sup> Vgl. Berthel/Becker 2017, S. 249; Becker 2018a. Zudem ist dieses Vorgehen aus der Empirie bekannt: Zu erhebende Zielgrößen (bspw. Mitarbeiter|innenzufriedenheit) bedürfen einer Operationalisierung (z. B. Verhalten der Vorgesetzten, Image des Arbeitgebers, Herausforderungen der Arbeit etc.), damit auch alle

sität Hinweise darauf, dass diese idealtypische Variante vorgesehen ist – oder gar systematisch praktiziert wird. Stattdessen ließen sich die folgenden drei Varianten ausmachen, wobei häufig nicht deutlich wurde, was genau mit Auswahlkriterien (Qualifikationsanforderungen oder operationalisierte Indikatoren für diese) gemeint ist:<sup>32</sup>

1. *Variante A: Ausschreibung → Berufungskommission → Auswahlkriterien*

Es wird zunächst ausgeschrieben – durch die Universität bzw. eine nicht immer genau definierte Stelle (Hochschulleitung, Fachbereich o. a.) –, dann wird die Berufungskommission gebildet und anschließend werden die Auswahlkriterien konkret formuliert. Da der Ausschreibungstext juristisch verbindlich gilt, können bei dieser Variante keine abweichenden Auswahlkriterien von der Berufungskommission formuliert werden, sondern lediglich im Ausschreibungstext enthaltene sehr allgemeine Qualifikationsanforderungen auf die konkreten Auswahlkriterien abgeleitet respektive operationalisiert werden. Dies bedeutet, die Berufungskommission kann überlegen, anhand welcher Indikatoren sie die im Ausschreibungstext enthaltenen allgemeinen Qualifikationsanforderungen bewerten und beurteilen möchte (z. B. Anschlussfähigkeit an die Fakultät anhand von Quantität/Qualität potenzieller gemeinsamer Projekte, gemeinsamer Lehrveranstaltungen, inhaltlicher Nähe). Inwieweit dies jeweils gelingt, bleibt ungekannt (fehlerhafte Interpretation der Aufgaben, Qualifikationsanforderungen ebenso wie zutreffende Ableitung in messbare, erfassbare und/oder anderweitig passende Indikatoren).<sup>33</sup>

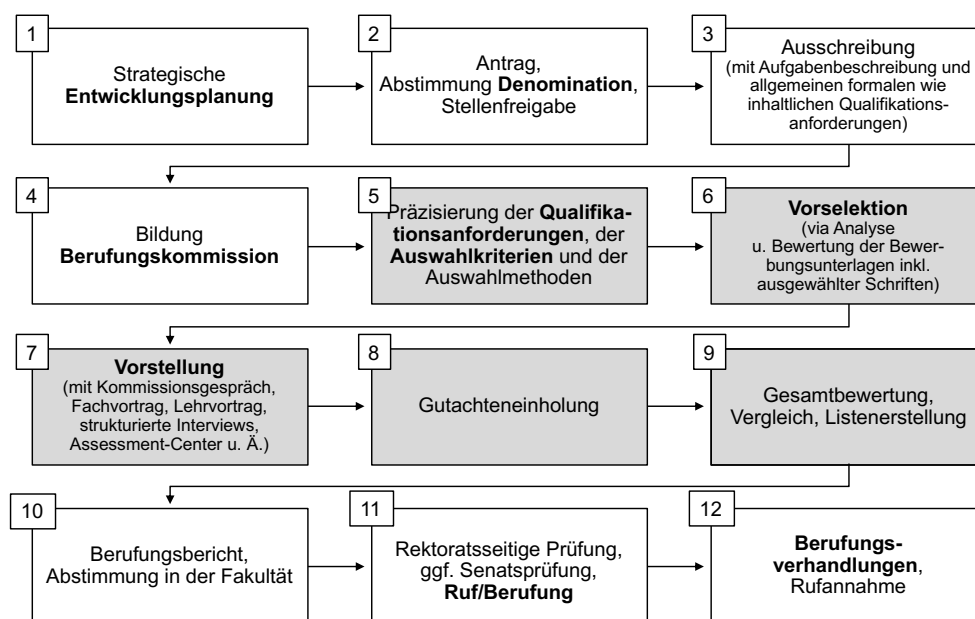


Abbildung 2: Berufungsprozess: Variante A

Quelle: In enger Anlehnung an Becker 2018a.

2. *Variante B: Berufungskommission → Ausschreibung → Auswahlkriterien*

Es wird eine Berufungskommission gebildet, die zunächst den Ausschreibungstext und anschließend die Kriterien für die Auswahl formuliert. (Die Qualifikationsanforderungen und operationalisierten Kriterien sowie deren Gewichtung sind auch bei dieser Variante nicht unbedingt Basis für den Ausschreibungstext.). Allerdings wird gegenüber der Variante A das

---

Studienbeteiligten und das Erhebungsinstrument konsistent das Gleiche erheben und interpretieren. Auf Skalierungen von operationalisierten Kriterien wird dann im Folgekapitel eingegangen.

<sup>32</sup> Vgl. auch Becker 2018a.

<sup>33</sup> Vgl. bspw. Universität Frankfurt (Oder) 2009 § 6 (1); Universität Konstanz 2016: 8.

Selbstergänzungsrecht eines Fachbereichs insofern besser umgesetzt, da die Berufungskommission die Ausschreibung formuliert.<sup>34</sup>

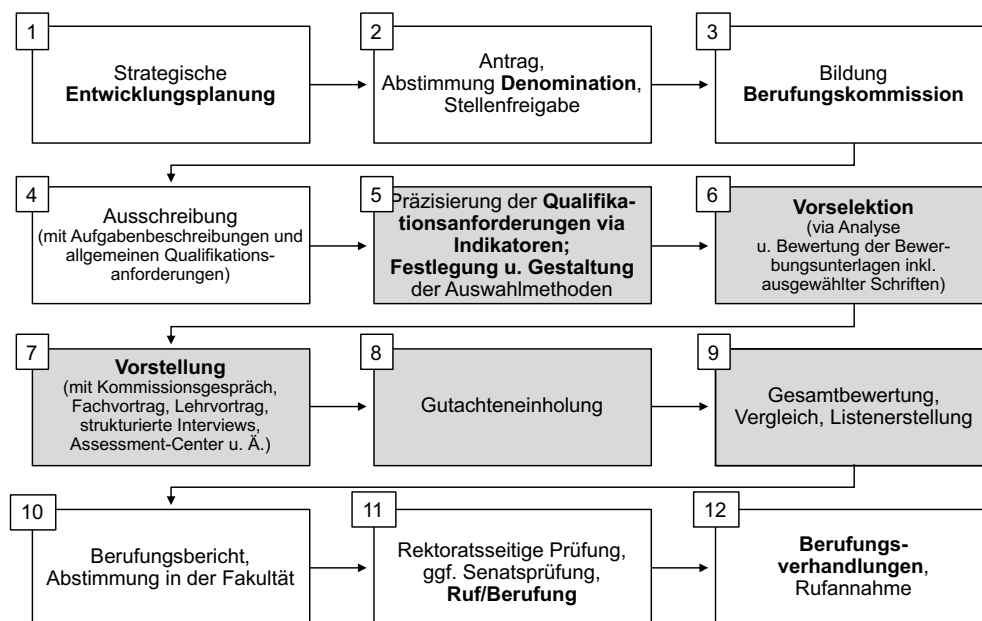


Abbildung 3: Berufungsprozess: Variante B

### 3. Variante C: Berufungskommission → Auswahlkriterien → Ausschreibung

Es wird erst eine Berufungskommission gebildet, diese überlegt sich Auswahlkriterien und formuliert basierend darauf den Ausschreibungstext. Aus personalwissenschaftlicher Sicht ist es sinnvoll, zunächst festzulegen, welche Aufgaben im Rahmen der spezifischen Professur anfallen, welche Qualifikationen bzw. Kompetenzen dafür idealtypischerweise benötigt werden und anhand welcher Indikatoren diese wiederum im Auswahlverfahren ermittelt werden können.<sup>35</sup> Das heißt, es sollten erst die Kriterien für die Auswahl formuliert werden, um daraus den Ausschreibungstext abzuleiten.<sup>36</sup>

<sup>34</sup> Vgl. bspw. Universität Heidelberg 2014: 2.

<sup>35</sup> Vgl. Berthel/Becker 2017: 361 ff.; Becker 2018a.

<sup>36</sup> Vgl. bspw. FernUniversität Hagen 2014 § 5 (1); Universität Flensburg 2017 § 4 (1); Universität Kiel 2017 § 3 (1); Universität Siegen 2014: 13.

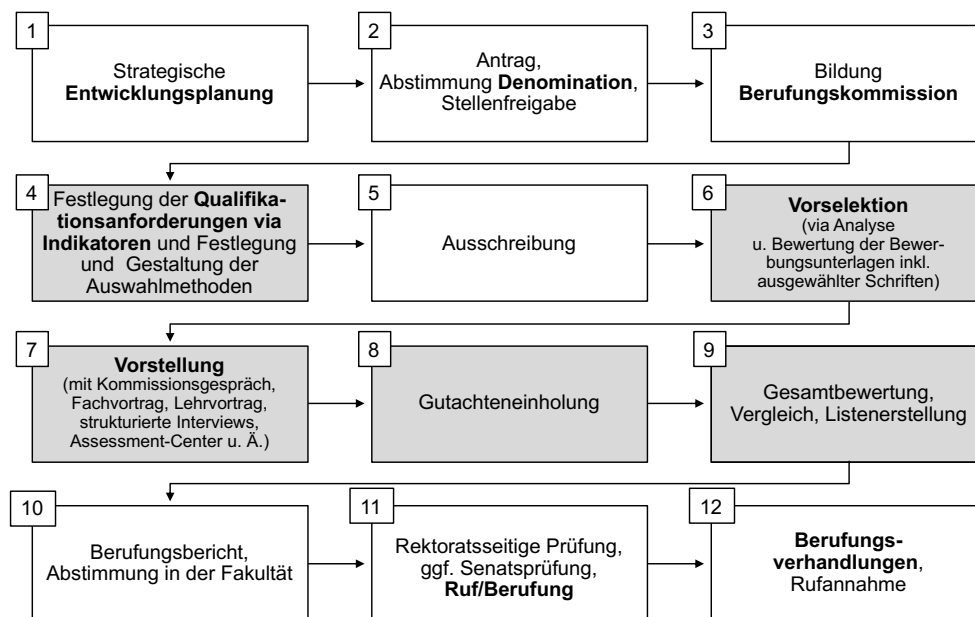


Abbildung 4: Berufungsprozess: Variante C (idealtypische Variante)

Bezüglich der Reihenfolge der Prozessschritte kommt es – nach unserer Lektüre und Deutung der vorliegenden Dokumente nicht selten – zu Ungereimtheiten.<sup>37</sup> Es ist aus personalwissenschaftlicher Sicht und zur echten Umsetzung des Selbstergänzungsrechts der Fakultäten zweckmäßig, die Berufungskommission sehr früh zu konstituieren. Inhaltlich müsste ihr entsprechend die Aufgabe zukommen, den Ausschreibungstext – innerhalb der strategischen Vorgaben des universitären Entwicklungsplans – zu formulieren, also auch den Aufgabenkatalog und die daraus abgeleiteten Qualifikationsanforderungen. In den Gesprächen mit Universitäts- und Fakultätsleitung zur formalen Festlegung des Textes der Stellenausschreibung vertritt dann der/die Berufungskommissionsvorsitzende die Ansichten der Kommission (frühestens nach deren ersten Sitzung). Nach Festlegung des Textes kann die Berufungskommission sich dann mit einer weitergehenden Operationalisierung der nunmehr verbindlichen Qualifikationsanforderungen und deren Erfassung beschäftigen. Dies ist ihr originäres Recht. In wenigen Berufsordnungen ist der Prozess so vorgesehen. Verschiedene Universitäten versuchen dieses Problem dadurch zu umgehen, als dass „designierte“ Vorsitzende vorab bereits Aufgaben übernehmen sollen.<sup>38</sup> Diese Person ist dabei weder gewählt noch kann sie für die Kommission, die ja noch nicht gewählt ist, geschweige denn miteinander diskutiert hat, sprechen. Dies ist – zumindest aus der Sicht juristisch Laien – rechtlich nicht haltbar.

<sup>37</sup> Beispielsweise heißt es in der Berufsordnung der Universität Rostock: „Spätestens zu Beginn der ersten Sitzung stellt die Berufungskommission auf der Grundlage des Ausschreibungstextes einen ausführlichen Kriterienkatalog auf.“ Universität Rostock 2016, § 11 (3). Der aufmerksame Leser muss sich fragen, was eigentlich damit gemeint ist. Wie kann die Kommission vor der ersten Sitzung einen Katalog erstellen? Via eMail und persönlicher Absprache Einzelner?

<sup>38</sup> Beispielsweise muss gemäß dem Leitfaden der Universität Bayreuth für Berufungsverfahren der Antrag der Fakultät für die Ausschreibung einer Professur einen Antrag auf Wiederzuweisung der Ressourcen enthalten. Für diesen gilt als Voraussetzung, dass der Dekan/die Dekanin zusammen mit der/dem Berufungskommissionsvorsitzenden frühzeitig mit der Universitätsleitung klärt, welche Ressourcen bereitgestellt werden können. Vgl. Universität Bayreuth 2016: 2. Auch der Ausschreibungstext soll mit dem Dekan/der Dekanin bzw. dem/der designierten Vorsitzenden der Berufungskommission abgesprochen werden. Jedoch findet die konstituierende Sitzung der Berufungskommission (mit der Wahl des Vorsitizes) erst nach Ablauf der Bewerbungsfrist statt. Vgl. Universität Bayreuth 2016: 4.



### 3.3 Regelungen zur aktiven Suche (inkl. Scouting)

30 von 73 Universitäten haben die aktive Suche nach geeigneten Kandidat|innen und deren Ansprache und Aufforderung zur Bewerbung, auch als „Proaktive Suche“,<sup>39</sup> „Talent Scouting“,<sup>40</sup> „Headhunting“,<sup>41</sup> „Proaktives Headhunting“<sup>42</sup> oder „Aktive Rekrutierung“<sup>43</sup> bezeichnet, in ihre Berufsordnungen u. Ä. aufgenommen.<sup>44</sup>

Die Universität Bayreuth sieht die proaktive Suche nur für Wissenschaftlerinnen vor.<sup>45</sup> 15 Universitäten sehen in der proaktiven Suche vor allem eine Möglichkeit, den Anteil der Frauen unter den Professor|innen zu erhöhen. Zehn dieser Universitäten verweisen darauf, eine aktive Bewerber|innensuche in einschlägigen Wissenschaftler|innen-Datenbanken (AcademiaNet, FemConsult, Femdat, Scientifica, European Platform of Woman Scientists EPWS) vorzunehmen.

14 Universitäten sehen zum Erhebungszeitpunkt ein sogenanntes *Scouting*, das heißt die Suche nach geeigneten Bewerber|innen in Form einer Analyse des Arbeitsmarkts zum möglichen Bewerber|innenfeld vor. Mit dem Ausdruck Scouting-Liste als eine Aufzählung mit konkreten Namen potenzieller Kandidat|innen operieren nur sechs Universitäten. Mit dem Terminus „Headhunting“ arbeiten sechs Universitäten.<sup>46</sup> Tabelle 3 zeigt die Formen der aktiven Bewerber|innensuche an.

**Tabelle 3: Formen der aktiven Suche**

<i>Formen der aktiven Suche</i>	<i>n</i>
Marktanalyse / Scouting	14
Proaktive Suche / Aktive Rekrutierung / Bewerber innenansprache	30
Insbesondere zur Förderung von Frauen	15
Unter Nutzung von Wissenschaftler innen-Datenbanken	10
Headhunting	6

Nicht nur die Bezeichnungen sind unterschiedlich, auch die Verwendung bzw. das Verständnis wird unterschiedlich gehandhabt, was auch auf den Einsatzzeitpunkt Einfluss hat, bspw.:

- Während die TU Berlin bspw. explizit festhält, dass das Talent-Scouting in der Regel beendet ist, wenn sich die Berufungskommission mit der Sichtung der Kandidat|innen befasst,<sup>47</sup>
- müssen an der Universität Bielefeld die Ergebnisse der proaktiven Suche in Form einer Scouting-Liste vor dem Perspektivgespräch mit dem/der Rektor|in vorliegen.<sup>48</sup> Ähnlich fordert die Universität Nürnberg-Erlangen eine Scouting-Liste als Bestandteil des Antrags auf Ausschreibung einer Professur.<sup>49</sup> Die Liste soll helfen die geplante Denomination der Professur zu prüfen und ggf. anzupassen.

<sup>39</sup> Vgl. bspw. Universität Freiburg 2016: 2.

<sup>40</sup> Vgl. bspw. Universität Erlangen-Nürnberg 2016h: 10; TU Berlin 2015: 13.

<sup>41</sup> Vgl. bspw. Universität Würzburg 2014: 18.

<sup>42</sup> Vgl. Universität Erlangen-Nürnberg 2016h: 14.

<sup>43</sup> Vgl. bspw. Universität Heidelberg 2014: 36.

<sup>44</sup> Vgl. generell Becker 2018a.

<sup>45</sup> Vgl. Universität Bayreuth 2016: 4.

<sup>46</sup> Headhunting ist die Ansprache und vollständige Gewinnung von Personalbewerbungen, während Scouting die Suche von potenziellem Personal – auch ohne prinzipielle Ansprache – meint. Was die Universitäten betreiben ist anhand der analysierten Dokumente nicht immer deutlich, sodass hier zunächst einmal die verwendeten Termini gemeint sind. Vgl. Becker 2018a.

<sup>47</sup> Vgl. TU Berlin 2015: 14.

<sup>48</sup> Vgl. Universität Bielefeld 2016b: 1.

<sup>49</sup> Vgl. Universität Nürnberg-Erlangen 2016h: 10.

- Die Universität Jena verweist in ihrer Berufsordnung auf die Möglichkeit von Workshops zur Bewerber|innensichtung auch im Vorfeld einer Ausschreibung.<sup>50</sup>
- Die Universität Freiburg sieht eine aktive Suche erst nach der Formulierung der Qualifikationsanforderungen und der Ausschreibung durch die Berufungskommission vor.<sup>51</sup>

Unterschiede gibt es auch in Bezug auf die Zuständigkeiten der proaktiven Suche, bspw.:

- An der TU Berlin gibt es eine für das sogenannte *Talent-Scouting* zuständige Person, die Vorschläge Dritter sammelt und selbst nach geeigneten Kandidat|innen Ausschau hält bzw. einen externen Dienstleister damit beauftragt und alle Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Scouting dokumentiert. Diese Person wird vom Dekan bzw. von der Dekanin benannt. Es kann, muss aber nicht, der/die Berufungsvorsitzende sein.<sup>52</sup>
- An der Universität Nürnberg-Erlangen ist der/die Vorsitzende des Berufungsausschusses in Absprache mit dem/der Dekan|in verantwortlich.<sup>53</sup>
- An der TU München werden die sogenannten *Faculty Search and Evaluation Committees* durch den zentralen Berufungsstab (*Corporate Talent Search*) bei der proaktiven Suche unterstützt.<sup>54</sup>
- Die Universität des Saarlandes (Assoziierte Juniorprofessur) und die TU München (Fast Track-Promotion) haben explizite Bezeichnungen für die Umstände, unter denen von einer Ausschreibung für Juniorprofessuren abgesehen werden kann.<sup>55</sup>

### 3.4 Hausberufungen

Unter Bezugnahme auf die Landeshochschulgesetze verweisen 31 der erhobenen Universitäten zum Erhebungszeitraum auf die Möglichkeit einer Hausberufung als Ausnahmefall hin. In allen Fällen ist eine Darlegung eine besondere *Begründung* erforderlich. Hier ähneln sich die Regelungen der Universitäten – wie auch der Landeshochschulgesetze – weitgehend. In der Regel wird eine mindestens zweijährige wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit außerhalb der eigenen Hochschule erwartet (Mobilitätsanforderung), wenn sie auch in Fällen fachlicher Exzellenz nicht zwingend ist. Ein Mobilitätsdefizit kann in der Regel durch überragende Leistungen kompensiert werden. Üblich sind mindestens zwei vergleichende externe Gutachten, welche die Überlegenheit des/r Hausbewerbers/in bestätigen müssen (Qualifikationsvorsprung).

Durch besonders strenge Voraussetzungen sticht die Universität Bonn mit den folgenden fünf Mindestanforderungen, die für eine Hausberufung kumulativ erfüllt sein müssen, hervor:

- deutlicher Abstand der Hausberufungsbewerbung zu den Mitbewerbungen,
- Eintreten eines erheblichen Nachteils für die Universität und/oder für das Fach im Falle einer Nichtberücksichtigung der Hausberufungsbewerbung,
- Sicherung evidenter Innovationsvorsprünge durch Berufung der Hausberufungsbewerbung,
- der/die Hausberufungsbewerber|in soll jünger sein als der Durchschnitt der als listenfähig anerkannten Mitbewerber|innen,

<sup>50</sup> Vgl. Universität Jena 2007 § 2 (2).

<sup>51</sup> Vgl. Universität Freiburg 2016: 28.

<sup>52</sup> Vgl. TU Berlin 2015: 13f.

<sup>53</sup> Vgl. Universität Nürnberg-Erlangen 2016h: 14.

<sup>54</sup> Vgl. TU München 2012: 15.

<sup>55</sup> Vgl. TU München 2012: 27, Universität des Saarlandes 2016: 2.

- drei internationale Gutachten (bei den Geistes- und Kulturwissenschaften zwei).<sup>56</sup>

Die Universität Freiburg sieht eine Hausberufung auch in Ausnahmefällen in einer „nachweisbaren besonderen Markteng im betreffenden Bereich begründet“.<sup>57</sup>

Unterschiede gibt es in der *Definition von Hausberufungen*, bspw.: Während die Universität Bonn bspw. die Höherstufungen (von W1 nach W2; von W2 nach W3; von C3 nach W3) als Hausberufungen einstuft,<sup>58</sup> legen andere Universitäten fest, dass die Höherstufung von W1 auf W2 keine Hausberufung sei, solange der Berufene zum Zeitpunkt auf die W1-Professur kein Mitglied der Universität war.<sup>59</sup> Auch die Entfristung oder Verbeamtung einer W2- oder W3-Professur wird dort nicht als Hausberufung gewertet.<sup>60</sup> An anderen Universitäten wie beispielsweise der Universität Halle-Wittenberg ist dagegen „[e]ine fachbereichsinterne Beförderung von W2 nach W3 ... nicht möglich. Alle Professorenstellen werden öffentlich ausgeschrieben und in einem ordentlichen Berufungsverfahren besetzt.“<sup>61</sup> Lediglich, wenn ein Ruf von außen vorliegt, kann sich ein|e W2-Professor|in auf eine W3-Stelle – allerdings in einem öffentlichen Verfahren in Konkurrenz zu den auswärtigen Kandidat|innen – bewerben.

Auch die *Beschlussfassung* bei Hausberufungen ist unterschiedlich geregelt, bspw.: An der Universität Trier muss das Einvernehmen des/der Ministers/in durch den/die Rektor|in eingeholt werden<sup>62</sup>. Die Universität Stuttgart verweist ebenfalls auf das Einvernehmen des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst Baden-Württemberg.<sup>63</sup> An der Universität Bonn hingegen entscheidet das Rektorat über die Zulässigkeit einer Hausberufung.<sup>64</sup> Die Universität Greifswald ermöglicht im Falle einer beabsichtigten *Hausberufung* sogar den Verzicht auf Ausschreibungen.<sup>65</sup>

Im öffentlichen Dienst gilt gerade für beamtete Stellen ein prinzipielles Ausschreibungsgebot, aber eben nur ein prinzipielles. Die Universitäten greifen dies in ihren Ordnungen oft auf. Eine Berufung ohne Ausschreibung ist mittlerweile häufig in den Berufsordnungen u. Ä. abgesichert (wenngleich nach Kenntnis der Autor|innen und des Deutschen Hochschulverbands eher selten umgesetzt). Zu Berufungen ohne Ausschreibung, auch „Exzellenzberufung“<sup>66</sup> oder „Berufung ad personam“<sup>67</sup> genannt, haben 27 Universitäten schriftliche Regelungen getroffen.

<sup>56</sup> Vgl. Universität Bonn 2014 § 15 (1).

<sup>57</sup> Vgl. Universität Freiburg 2016:18.

<sup>58</sup> Vgl. Universität Bonn o. J.: 16.

<sup>59</sup> Vgl. bspw. Universität Eichstätt 2016 § 11 (2).

<sup>60</sup> Vgl. bspw. Universität Nürnberg-Erlangen 2016h: 6.

<sup>61</sup> Universität Halle-Wittenberg 2012: 7. Dies entspricht der Regelung im HSG LSA § 36 (2).

<sup>62</sup> Vgl. Universität Trier 2016: 7.

<sup>63</sup> Vgl. Universität Stuttgart 2014: 2.

<sup>64</sup> Vgl. Universität Bonn 2017 § 15 (2). In der Berufsordnung von 2014 gab es noch einen dritten Absatz dieses Paragraphen, der jedoch gestrichen wurde: „Ausnahmsweise kann der Rektor im Benehmen mit dem zuständigen Dekan ohne die Beteiligung des Ausschusses für besondere Berufungsverfahren über eine Hausberufung/Höherstufung entscheiden, wenn nur auf diese Weise zeitgerecht und flexibel im Rahmen einer Bleibeverhandlung reagiert werden kann, um einen an einen herausragenden Wissenschaftler (z. B. Leibniz-Preisträger oder Inhaber eines ERC-Grants o. ä.) ergangenen W3-Ruf abzuwehren.“ Vgl. Universität Bonn 2014 § 15 (3).

<sup>65</sup> Vgl. Universität Greifswald 2015: 19.

<sup>66</sup> Vgl. TU Cottbus-Senftenberg 2016, Abschnitt 7, § 34-37.

<sup>67</sup> Vgl. Universität Nürnberg-Erlangen 2016c.

### 3.5 Auswahlkriterien

In Fortsetzung der eben formulierten Aussagen ist zunächst zu konstatieren, dass aus den Unterschieden bezüglich des Zeitpunkts der Festlegung der Auswahlkriterien (i. S. v. Qualifikationsanforderungen und ihren Operationalisierungen) oft folgt, dass es Unterschiede bezüglich der *Verantwortlichen* gibt, die die Auswahlkriterien formulieren und festlegen. Entweder entscheidet die Berufungskommission darüber oder der/die Dekan|in und/oder die Hochschulleitung legen diese fest. Ob dies in den Sondierungsgesprächen oder zu einem anderen Zeitpunkt, bilateral oder von einer der beiden Parteien festgelegt wird, geht aus vielen der analysierten Dokumente nicht eindeutig hervor.

Auch die *inhaltlichen Vorschläge und Vorgaben* der Universitäten variieren in den vorliegenden Dokumenten sehr stark. Einige Universitäten haben sehr konkrete und detaillierte Soll-, Kann- und Darf-nicht-Vorgaben.<sup>68</sup> Vereinzelt gibt es beispielhafte Beurteilungsbögen<sup>69</sup> oder Kriterienkataloge für die Fach- und Lehrvorträge sowie Auswahlgespräche.<sup>70</sup> Die Universität Hamburg hat beispielsweise bereits in der Berufsordnung eine Liste verbindlicher Auswahlkriterien festgelegt, die noch durch sogenannte „Ausschreibungskriterien“, also Kriterien, die in der Ausschreibung enthalten sind, ergänzt werden können. Der Berufungskommission obliegt ausdrücklich nur die Konkretisierung dieser Kriterien.<sup>71</sup> Die Bandbreite reicht (auch in Abhängigkeit der Textform) von gar keine Angaben,<sup>72</sup> über vage Angaben, unverbindliche Empfehlungen und Tipps,<sup>73</sup> bis zu verbindlichen Vorschriften.<sup>74</sup> Eine Gewichtung der Kriterien findet an 22 Hochschulen Erwähnung.<sup>75</sup> Die Forderung nach einer Skalierung der Kriterien – in der personalwissenschaftlichen Forschung durchaus als Determinante der Validität gefordert – findet sich hingegen in keinem der analysierten Dokumente explizit.<sup>76</sup> Eine Dominanz der fachlichen Eignung über der didaktischen (auch als pädagogische Eignung benannt)<sup>77</sup> Eignung findet sich latent in vielen Dokumenten. Beispielsweise beziehen sich Vorschläge für Auswahlkriterien häufiger auf Forschung als auf Lehre und während die fachwissenschaftlichen Berufungsvorträge mehrheitlich verpflichtend vorgegeben sind, finden sich für hochschuldidak-

<sup>68</sup> Vgl. bspw. die Universität Nürnberg-Erlangen 2016h: 12f. Hier sind sowohl eine Liste von sogenannten „Bewertungskriterien“ mit Soll-Charakter und eine weitere Liste mit Darf-Nicht-Angaben zu finden.

<sup>69</sup> Vgl. bspw. Universität der Bundeswehr München 2016b.

<sup>70</sup> Vgl. bspw. RWTH Aachen 2016: 18f; Universität Augsburg 2014: 8.

<sup>71</sup> Vgl. Universität Hamburg 2014: § 6 (1-2).

<sup>72</sup> Vgl. bspw. Universität Speyer 2014.

<sup>73</sup> Vgl. bspw. Universität Augsburg 2014: 8f; Universität Stuttgart 2015: 14.

<sup>74</sup> Vgl. bspw. Universität Augsburg 2014: 8; Universität Würzburg 2014: 13.

<sup>75</sup> Vgl. bspw. Albert-Ludwigs-Universität Freiburg 2016: 12; Universität Heidelberg 2014: 10; Universität Hohenheim 2014: 13. An der TU Dortmund (2015, S. 18) können die Gutachter|innen darüber hinaus die Kriterien anders gewichten, als die Berufungskommission.

<sup>76</sup> In Mustern für Beurteilungsbögen findet sich in Ausnahmefällen eine Skalierung ohne, dass diese explizit gefordert wurde. Vgl. bspw. Universität der Bundeswehr München 2016b: 47f.

<sup>77</sup> Vgl. bspw. Universität Augsburg 2014: 8. Eine Diskussion darüber, welches Verständnis von Studierenden mit diesem Terminus einhergeht, der von altgriechischen Wort  $\pi\alpha\iota\delta\iota$  (Kind) abgeleitet ist und zunächst einmal im Wortsinne die Wissenschaft der Kindesführung ( $\pi\alpha\iota\delta\alpha\gamma\omega\gamma\iota\kappa\eta\tau\acute{\epsilon}\chi\nu\eta$ ) bedeutet, führt hier zu weit, ist aber für die Berufungen von Professor|innen und damit auch für die Verfasser von Berufsordnungen u. Ä. durchaus richtungweisend.

tische Probevorträge wenn dann nur Kann-Angaben. In Extremfällen wird die Bestenauslese lediglich auf die persönliche wie fachliche Qualifikation bezogen.<sup>78</sup>

### 3.6 Bildung der Berufungskommission (Größe, Zusammensetzung)

Die Zusammensetzung der Berufungskommission wird in der Regel in einem eigenen Paragraphen (meist § 3, § 4 oder § 5) in den Berufsordnungen und -sätzen behandelt. Den jeweiligen Formulierungen bei diesem Regelungsobjekt liegen die verschiedenen Landeshochschulgesetze maßgebend zugrunde. Die Gesetze unterscheiden sich durchaus erheblich, einerseits inhaltlich, andererseits in ihrem obligatorischen und fakultativen Gehalt (s. Becker 2018a). In der deutschlandweiten Gesamtsicht ähneln sich die Vorgaben zur Kommissionbesetzung auf den ersten Blick, doch bei genauerer Betrachtung sind durchaus erhebliche Unterschiede bezüglich der Größe und der Zusammensetzung der Berufungskommission feststellbar. Eigentlich kann man für Deutschland nicht von einheitlichen Berufungsverfahren und Zusammensetzungen von Berufungskommissionen an staatlichen Hochschulen sprechen. Die Autonomie der Bundesländer in diesen Bildungsfragen hat hier zu einem Wildwuchs geführt, der durch fakultative Möglichkeiten in einigen Bundesländern sogar noch weiter genährt wird.<sup>79</sup>

#### *Zur Größe der Berufungskommission*

Die Vorgaben zur regulären Gruppengröße der stimmberechtigten Mitglieder von Berufungskommissionen<sup>80</sup> variiert zwischen mindestens sechs stimmberechtigten Mitgliedern<sup>81</sup> und mindestens zehn Mitgliedern.<sup>82</sup> Hinzu kommen in der Regel noch die Benennung von nichtstimmberechtigten Mitgliedern (bspw. Schwerbehinderten-Vertretung, Berufungsbeauftragte, Gleichstellungsbeauftragte, s. u.). Eine Gesamtzahl an Kommissionsmitgliedern, die beide Mitgliederkategorien umfasst, wird nirgendwo angesprochen.

Explizite Angaben zur Maximalgröße finden sich nur bei sechs Hochschulen. Die Universität Freiburg formuliert mit maximal 14 Mitgliedern die höchste Begrenzung.<sup>83</sup> Die Mehrheit der Hochschulen äußert sich nicht explizit zu Mindest- und Maximalgrößen der Berufungskommissionen in Gänze. Für die einzelnen Statusgruppen kommt es häufig zu Mindestangaben.<sup>84</sup> Die Universität Greifswald bildet mit einer

<sup>78</sup> Vgl. TU Kaiserslautern 2013: 13. Da im Grundgesetz auf „fachliche“ Eignung von Beamten eingegangen wird, ist die Diskussion, ob eine fachwissenschaftliche Eignung der Professor|innen auch die hochschuldidaktische Eignung beinhaltet und daher nicht eigens angeführt werden muss, eine relevante –aber ebenfalls nicht hier zu klärende Frage. Einige Landeshochschulgesetze präzisieren das Grundgesetz in dieser Frage, indem in der Regel fachliche und pädagogische Eignung als Einstellungskriterien benannt werden. Vgl. bspw. die Landeshochschulgesetze aus Baden-Württemberg (LHG Art 7 (1)); Brandenburg (BbgHG § 40 (1)); NRW (HG NRW § 36 (1)).

<sup>79</sup> Dies ist nicht in erster Linie als Kritikpunkt an den Regelungen zu verstehen, sondern eher als Kritikpunkt der kritischen Diskussion um Berufungsverfahren. Hier müsste in vielen Aspekten stärker differenziert werden.

<sup>80</sup> Aus Gründen der Lesbarkeit auch Berufungsausschuss.

<sup>81</sup> Vgl. HU Berlin 2015.

<sup>82</sup> Vgl. Universität zu Köln 2011 § 4 (2).

<sup>83</sup> Vgl. Universität Freiburg 2016: 7. Die brandenburgischen Hochschulen in Potsdam und Frankfurt an der Oder sehen maximal 13 Mitglieder vor. Vgl. Universität Frankfurt (Oder) 2009 § 5 (2) und Universität Potsdam 2014 § 4 (2).

<sup>84</sup> Dies entspricht den Regelungen in den Bundesländern. In den neun Bundesländern Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Bremen, Hamburg, Niedersachsen, Saarland und Schleswig-Holstein sehen die Landeshochschulgesetze eine Mindestanzahl für einzelne Statusgruppen vor (Frauen, Hochschullehrerinnen, externe Sachverständige, Wissenschaftler|innen). Lediglich das Bundesland Berlin gibt eine Gesamtgröße von mindestens sechs Stimmberechtigten vor (vgl. Anhang 1).

expliziten Nichtfestlegung der Mindest- bzw. Maximalmitgliederzahl eine Ausnahme.<sup>85</sup> Die kleinste Besetzung sieht die Universität Bremen vor. Hier kann „[die] BK ... in Ausnahmefällen auch mit drei Hochschullehrerinnen und Hochschullehrern, einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin bzw. einem wissenschaftlichen Mitarbeiter, einem Studierenden und bis zu einer sonstigen Mitarbeiterin bzw. einem sonstigen Mitarbeiter besetzt werden. Der Besetzungsschlüssel muss in der Freigabvereinbarung festgelegt werden.“<sup>86</sup> Zu den einschlägigen Regelungen der Bundesländer siehe Anhang 1.

Das, was an einer Hochschule als Untergrenze festgelegt wird, kann bei anderen Hochschulen die Obergrenze an Mitgliedern in Berufungskommissionen sein: Während beispielsweise an der Universität Köln eine Berufungskommission mindestens zehn stimmberechtigte Mitglieder haben soll,<sup>87</sup> soll sie an der Universität Rostock höchstens zehn stimmberechtigte Mitglieder haben.<sup>88</sup> An der Universität zu Lübeck soll der Berufungsausschuss nicht mehr als sieben Mitglieder enthalten,<sup>89</sup> während er an einigen Universitäten bspw. der Universität Nürnberg mindestens sieben stimmberechtigte Mitglieder umfassen soll. Insgesamt entsteht der Eindruck, dass die Gruppengröße weniger an die personalwissenschaftlichen Erkenntnisse zu Gruppenarbeiten und -dynamiken angelehnt sei, als vielmehr an empfundenen Sachzwängen und/oder der Berücksichtigung der verschiedenen Statusgruppen an deutschen Universitäten.

### *Zur Zusammensetzung der Berufungskommission*

Die Besetzung der Kommission variiert in Bezug – ihrer stimmberechtigten wie beratenden Mitglieder – auf:<sup>90</sup>

- die Anzahl der Studierenden,
- die Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeiter|innen,
- die Anzahl der Mitarbeiter|innen aus Technik und Verwaltung,
- die Anzahl der Professor|innen,
- die Statusgruppenzugehörigkeit der Juniorprofessor|innen,
- die Anzahl der hochschulexternen Mitglieder,
- das Stimmrecht der Gleichstellungsbeauftragten,
- den Frauenanteil,
- das Stimmrecht der Berufsbeauftragten und
- den Berechtigtenkreis für den Vorsitz (s. u.).

Die einzelnen Aspekte werden im Folgenden abschnittsweise behandelt.

Die vorgesehene Anzahl der *Studierenden* variiert zwischen eins und mindestens zwei (s. Tabelle 4). Nimmt nur ein Mitglied aus dieser Statusgruppe, deren Mitglieder jünger und unerfahrener sind, als die Professor|innen, teil, so wird dem Einzelnen viel Mut und Engagement abverlangt. Ohne jemanden auf derselben hierarchischen Ebene, mit dem man sich absprechen und rückversichern kann, ist die freie Meinungsäußerung gegenüber den Professor|innen, zu denen möglicherweise ein Abhängigkeitsverhältnis besteht und die zudem die Mehrheit der Kommission bilden müssen,<sup>91</sup> möglicherweise einge-

<sup>85</sup> Vgl. Universität Greifswald 2015: 5.

<sup>86</sup> Universität Bremen 2015: 9 bzw. 2009 § 3 (1).

<sup>87</sup> Vgl. Universität zu Köln 2011 § 4 (2).

<sup>88</sup> Vgl. Universität Rostock 2016 § 4 (1).

<sup>89</sup> Vgl. Universität zu Lübeck 2014: 4.

<sup>90</sup> Zu den Vertreter|innen der Schwerbehinderten gelten im Allgemeinen Aussagen: Sie sind als beratende Mitglieder bei einer Bewerbung von schwerbehinderten Personen, sofern dies aus den Bewerbungsunterlagen ersichtlich ist, als Kommissionsmitglieder einzubeziehen. Sie sind dann aufgefordert, zur angemessenen Berücksichtigung dieser Personen im Bewerbungsverfahren Stellung zu nehmen.

<sup>91</sup> Vgl. HRG § 37 (1).

schränkt. An der Universität Wuppertal ist immer ein Mitarbeiter mehr als Studierende in der Kommission.<sup>92</sup> An wenigen Hochschulen ist zwar nur ein Studierender als Mitglied vorgesehen, aber sein Vertreter kann an den Sitzungen ebenfalls teilnehmen und dem studentischen Mitglied beratend zur Seite stehen.<sup>93</sup> Der Eindruck, dass auf das Mitwirken der Studierenden gegebenenfalls auch verzichtet werden kann oder Unzuverlässigkeit zu erwarten sei, entsteht durch Regelungen wie beispielsweise an der Universität Bamberg, an der die Beschlussfassung ohne die Stellungnahme der Studierenden erfolgen kann, wenn die Stellungnahme nicht spätestens zur abschließenden Sitzung des Berufungsausschusses vorliegt.<sup>94</sup> Positiv fällt ein Passus (u. a.) in der Berufsordnung der Universität Bielefeld auf, in dem es heißt: „Die studentischen Mitglieder in der Berufungskommission sind zu Beginn der Beratungen zu ermuntern, von der Möglichkeit, zu den Lehrleistungen der Listenplatzierten ein eigenes schriftliches Votum abzugeben, Gebrauch zu machen und insoweit auch im Verfahren aktiv mitzuwirken. Dies ist in dem Bericht über das Berufungsverfahren festzuhalten – Stellungnahmen sind ggf. beizufügen.“<sup>95</sup>

**Tabelle 4: Studentische Mitglieder der Berufungskommission**

<i>Studentische Mitglieder der Berufungskommission</i>	<i>n</i>
1 Studierende r	17
Mind. 1 Studierende r	16
2 Studierende	17
Mind. 2 Studierende	4
Max. 2 Studierende	1

Für die Mitwirkung der *wissenschaftlichen Mitarbeiter|innen*, auch Mitarbeiter|innen des wissenschaftlichen Dienstes oder akademisches Personal genannt, zeigt sich ein ähnliches Bild (s. Tabelle 5). Auch hier variieren die Angaben zwischen einer und mindestens zwei Personen. An fünf Hochschulen wird explizit darauf hingewiesen, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiter|innen nicht der zu besetzenden Professur zugeordnet sein dürfen. Die Termini „Mittelbau“, „Projektmitarbeiter|innen“, „Postdoktorand|innen“, „akademische Räte oder Rätinnen“ oder „Studienräte oder -rätinnen“ im Hochschuldienst tauchen in diesem Zusammenhang nicht auf, sodass sich die Frage stellt, ob sich die letzten beiden in die Gruppe der wissenschaftlichen Mitarbeiter|innen eingruppiieren oder systematisch ausgeschlossen sind.

**Tabelle 5: Wissenschaftliche Mitarbeiter|innen als Mitglieder der Berufungskommission**

<i>Wissenschaftliche Mitarbeiter innen als Mitglieder der Berufungskommission</i>	<i>n</i>
1 Wissenschaftliche r Mitarbeiter innen	14
Mind. 1 Wissenschaftliche r Mitarbeiter innen	14
2 Wissenschaftliche Mitarbeiter innen	17
Mind. 2 Wissenschaftliche Mitarbeiter innen	4
Max. 2 Wissenschaftliche Mitarbeiter innen	1
Extra: Dürfen nicht der zu besetzenden Professur zugeordnet sein	5

Bezüglich des Mitwirkens von *Mitarbeiter|innen aus Technik und Verwaltung* (alternativ: nichtwissenschaftliche Mitarbeiter|innen) zeigt sich ein anderes Bild (s. Tabelle 6). Sie sind weniger häufig Mitglied der Berufungskommission und nehmen sie doch teil, sind sie nicht stimmberechtigt. An der RWTH Aachen können die Mitarbeiter|innen aus Technik und Verwaltung auf Antrag ein beratendes Mitglied aus den eigenen Reihen für eine Berufungskommission stellen.<sup>96</sup> In den Dokumenten von fünf Hoch-

<sup>92</sup> Vgl. Universität Wuppertal 2011 § 4 (1).

<sup>93</sup> Vgl. bspw. Universität Freiburg 2016: 8.

<sup>94</sup> Vgl. Universität Bamberg 2010: § 3 (9).

<sup>95</sup> Universität Bielefeld 2016 § 6 (4).

<sup>96</sup> Vgl. RWTH 2015 § 7 (1): „Auf Antrag der Vertretung der Beschäftigten in Technik und Verwaltung im Fakultätsrat ist mindestens eine Beschäftigte bzw. ein Beschäftigter in Technik und Verwaltung als beratendes

schulen wird diese Mitarbeitergruppe als „Sonstige Mitarbeiter|innen“ bezeichnet. An der Universität Bonn werden sie als „weitere Mitarbeiter“ titulierte, deren nicht stimmberechtigte Teilnahme als „unschädlich“ bezeichnet wird.<sup>97</sup> Gelegentlich ist auch von „nicht-professoralen“ Mitgliedern die Rede – eine weitere Defizitärbezeichnung, die auch wissenschaftliche Mitarbeiter|innen, Studierende und Gleichstellungsbeauftragte umfasst. Insgesamt kommt hier auf verschiedene Weisen der Eindruck einer Nachrangigkeit der Personalgruppe für die Professor|innenauswahl zum Ausdruck, was allerdings im Hinblick auf die anstehende Entscheidung sehr nachvollziehbar ist.

**Tabelle 6: Mitarbeiter|innen aus Technik und Verwaltung als Mitglieder der Berufungskommission**

<i>Mitarbeiter innen aus Technik und Verwaltung als Mitglieder der Berufungskommission</i>	<i>n</i>
Nennung „Sonstige Mitarbeiter innen“	5
Mind. 1 Mitarbeiter innen aus Technik/Verwaltung nicht stimmberechtigt	4
1 Mitarbeiter innen aus Technik/Verwaltung nicht stimmberechtigt	10
Max. 2 Mitarbeiter innen aus Technik/Verwaltung beratende Stimme	1
2 Mitarbeiter innen aus Technik/Verwaltung nicht stimmberechtigt	8

Die Mehrheit der Universitäten, die sich zum Mitwirken der *Gleichstellungsbeauftragten*, auch Frauenbeauftragte genannt, äußern, sieht eine beratende, nicht stimmberechtigte Rolle vor. Häufig kann, muss sie aber nicht am Verfahren teilnehmen. Dabei variiert ihr Status zwischen beratendem Mitglied bzw. Mitglied mit Rede- und Antragsrecht oder Nicht-Mitglied,<sup>98</sup> das wie ein Mitglied zu informieren und einzuladen ist.<sup>99</sup> An fünf Hochschulen in Süddeutschland wird die Gleichstellungsbeauftragte (bzw. die Frauenbeauftragte) jedoch als stimmberechtigtes Mitglied in den analysierten Dokumenten erwähnt (s. Tabelle 7).

**Tabelle 7: Gleichstellungsbeauftragte bzw. Frauenbeauftragte in der Berufungskommission**

<i>Gleichstellungsbeauftragte in der Berufungskommission</i>	<i>n</i>
Gleichstellungsbeauftragte, stimmberechtigt	5
Gleichstellungsbeauftragte, kann/soll beratend mitwirken, nicht stimmberechtigt	37
Gleichstellungsbeauftragte, Stimmrecht unklar	6

Die *Berufungsbeauftragte* wirkt laut den berücksichtigten Dokumenten an 29 Hochschulen nicht stimmberechtigt, aber beratend (nicht aber fachlich beratend) in den Berufungskommissionen mit (s dazu Kapitel 7).

Bezüglich des *Frauenanteils* in Berufungskommissionen gibt es 23 unterschiedliche Vorgaben (s. Tabelle 8). Sie reicht von der Mindestangabe einer Frau über mindestens vier Frauen bis zu der Vorgabe, dass die Kommission geschlechter-paritatisch zu besetzen ist. Die häufigste Nennung aber ist die weniger verbindliche Soll-Vorgabe für eine paritätische Besetzung (n=15). Die zweithäufigsten Vorgaben legen mindestens 40 Prozent Frauenanteil (n=11) und mindestens eine Professorin (n=10) als Mitglied der Kommission fest. An der Bundeswehruniversität München sollten mindestens 2 Professorinnen, der/die Gleichstellungsbeauftragte oder zum Thema Gender in Berufungsverfahren/Gendersensibilität geschulte Männer Mitglieder sein.<sup>100</sup>

---

Mitglied zu beteiligen. Beschäftigte in Technik und Verwaltung sind nicht stimmberechtigte Mitglieder mit Antrags- und Rederecht.“

<sup>97</sup> Vgl. Universität Bonn 2014 § 4 (1).

<sup>98</sup> Vgl. bspw. Universität Weimar 2012 § 3 (2).

<sup>99</sup> Vgl. bspw. TU Ilmenau 2007 § 4 (7), Universität Jena 2007 § 3 (4), TU Dresden 2016 § 6 (9).

<sup>100</sup> Vgl. Universität der Bundeswehr München 2016b: 10.



Bezüglich der Sitzungstermine von Berufungskommissionen weist zudem die Universität Marburg auf eine „familienfreundliche Gremienkultur“ hin.<sup>101</sup>

**Tabelle 8: Frauenanteil in der Berufungskommission**

<i>Frauenanteil in der Berufungskommission</i>	<i>n</i>
Mind. 1 Frau	6
2 Frauen	2
Mind. 3 Frauen	4
4 Frauen	2
Mind. 2 Frauen	4
Mind. 1 fachnahe Professorin	2
Mind. 2 fachkundige Frauen	5
1 Professorin	1
Mind. 1 Studentin	1
Mind. 1 Professorin	10
Mind. 1 interne Professorin	1
2 Professorinnen	2
Mind. 2 Professorinnen	3
Mind. 2 Wissenschaftlerinnen	1
Mind. 1/3 der Professor innen	1
Mind. 1 externe Wissenschaftlerin / Fachvertreterin	2
Mind. 20 % Professorinnen	5
Mind. 25 % Frauen	1
Mind. 30 % Frauen	1
Mind. 40 % Frauen	11
50 % Ist-Vorgabe	4
Mind. 50 % Frauen	1
50 % Soll-Vorgabe	15

Vergleichbar heterogen sind die Regelungen zu den *professoralen Mitgliedern* in den Berufungskommissionen (s. Tabelle 9). Es finden sich Mindest- und Maximalangaben sowie Von-Bis-Angaben. Einige Dokumente differenzieren zwischen hochschulinternen und externen Mitgliedern sowie zwischen fakultätsinternen und -externen. An der Universität Oldenburg ist beispielsweise vorgegeben, einen Professor der Rijksuniversität Groningen einzubinden,<sup>102</sup> und an der Universität Greifswald soll explizit ein Mitglied der Universität Rostock Kommissionsmitglied sein. Die RWTH Aachen und die Universität Bielefeld betonen dagegen, dass die auswärtigen Mitglieder, wenn möglich, aus dem Ausland bzw. von einer ausländischen Universität kommen sollen. Es handelt sich aber nicht um eine Muss-Regelung.<sup>103</sup>

<sup>101</sup> Vgl. Universität Marburg 2012: 9.

<sup>102</sup> Vgl. Universität Oldenburg 2015: 4.

<sup>103</sup> Vgl. Universität Bielefeld 2016b: 3; RWTH Aachen 2016: 10.

Tabelle 9: Professorale Mitglieder der Berufungskommission

Professorale Mitglieder der Berufungskommission	n
Mind. 3 Professor innen	2
Mind. 4 Professor innen	4
Mind. 5 Professor innen	4
3 Professor innen	6
4 Professor innen	2
5 Professor innen	7
6 Professor innen	6
7 Professor innen	1
5-9 Professor innen	1
Max. 6 Professor innen	1
Mind. 1 Fachfremder nur stimmberechtigt, wenn mehr als 3 interne Professor innen	1
1 aus anderer Fakultät/Fach/Fachbereich	5
Mind. 1 aus anderer Fakultät	6
Mind. 2 aus einer anderen Fakultät	4
5-6 Professor innen der Fakultät	1
Mind. 3 Professor innen der Fakultät	3
Mind. 4 Professor innen der Fakultät	2
Mind. 1 auswärtiger Professor	10
Mind. 2 auswärtige Professor innen	4
1 auswärtiger Professor nicht stimmberechtigt, beratend	1
2 auswärtige Professor innen nicht stimmberechtigt, beratend	1
2 auswärtige Professor innen vom Präsidium bestimmt, Stimmrecht unklar	1
1 auswärtige r Professor in	3

Neben den professoralen Mitgliedern aus anderen Fakultäten und Hochschulen gibt es auch 20 Vorgaben zu hochschulexternen Mitgliedern, die nicht notwendigerweise Hochschullehrer|innen sein müssen (s. Tab. 10). Grundsätzlich sind für die Besetzung von Stiftungsprofessuren, Kooperationen mit außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Kliniken oder Kirchen entsprechende Vertreter|innen der betroffenen Einrichtungen einzubeziehen.<sup>104</sup>

Tabelle 10: Hochschulexterne Mitglieder der Berufungskommission

Hochschulexterne Mitglieder der Berufungskommission	n
1 auswärtige Person	1
(Mind.) 1 hochschulexterne sachverständige Person/auswärtige r Fachvertreter in	13
Mind. 2 externe Kommissionsmitglieder	6

Die *Stellung der Juniorprofessor|innen* in den Berufungskommissionen variiert ebenfalls, bspw.: An fünf Hochschulen in Baden-Württemberg werden Juniorprofessor|innen explizit nicht dem Anteil der Professor|innen zugerechnet.<sup>105</sup> Fünf Hochschulen formulieren hingegen explizit, dass Juniorprofessor|innen dem Anteil der Professor|innen in der Berufungskommission zugerechnet werden. An den TU Chemnitz und Dresden sowie der Universität Leipzig dürfen Juniorprofessor|innen nur dann als stimmberechtigte Mitglieder der Berufungskommission eingesetzt werden, wenn ihnen mit der Bestellung zum/r außerplanmäßigen Professor|in gemäß § 70 Satz 4 SächsHSG das Recht zur Mitwirkung in Berufungskommissionen übertragen wurde.<sup>106</sup> Auffällig ist, dass nur zwei Universitäten formulieren, dass

<sup>104</sup> An der Universität der Bundeswehr München (2016b: 25) kann zudem das externe Mitglied der Berufungskommission ein externes Gutachten anfertigen ergo als externe|r Gutachter|in fungieren.

<sup>105</sup> Entspricht dem LHG BW §§ 44 ff.

<sup>106</sup> Vgl. TU Chemnitz 2010: § 5 (2), TU Dresden 2016: § 6 (2), Universität Leipzig 2012: § 5 (69).

Vertreter der Fach- und Hochschuldidaktik beratend hinzugezogen werden können, um die Arbeit der Kommission zu verbessern.<sup>107</sup>

An 27 Universitäten dürfen die *bisherigen Amtsinhaber|innen* nicht Mitglied der Berufungskommission sein bzw. am Auswahlprozess beteiligt sein. An zwei dieser Universitäten darf der/die bisherige Amtsinhaber|in jedoch unter Umständen an einzelnen Sitzungen der Kommission teilnehmen.

Die *Einflussnahme der Hochschulleitung* ist ein weiterer Punkt, in dem sich die Regelungen über Kommissionsmitglieder an den Universitäten in Deutschland unterscheiden, bspw.: An der Universität Frankfurt (Oder) und der Universität Potsdam darf der/die Präsident|in gemäß § 38 Abs. 2 Satz 2 BbGHG ein stimmberechtigtes Mitglied der Kommission bestimmen. Dieses darf nicht dem Fachbereich, an dem das Berufungsverfahren stattfindet, angehören.<sup>108</sup> „Dieses Mitglied hat insbesondere darauf hinzuwirken, dass die Hochschulentwicklungs- und Strukturplanung bei der Entscheidungsfindung der Berufungskommission Berücksichtigung findet. Das Mitglied berichtet der Präsidentin oder dem Präsidenten regelmäßig über den aktuellen Stand des Berufungsverfahrens.“<sup>109</sup> An der TU Kaiserslautern darf der/die Präsident|in sogar zwei zusätzliche stimmberechtigte Mitglieder entsenden.<sup>110</sup> An der Universität Rostock kann „(d)ie Rektorin/der Rektor oder ein von ihr/ihm beauftragtes Rektoratsmitglied (...) jederzeit in jedem Berufungsverfahren zur Vorbereitung des Berufungsvorschlages beratend mitwirken.“<sup>111</sup> An der Universität Osnabrück darf das Präsidium ebenfalls ein beratendes Mitglied ernennen.<sup>112</sup> An den Universitäten Mainz und Speyer dürfen der/die Rektor|in bzw. der/die Präsident|in eine|n auswärtige|n Fachvertreter|in benennen.<sup>113</sup> An der Universität Göttingen dürfen die Referent|innen des Präsidiums – zusätzlich zu dem/der Senatsbeobachter|in – an allen Sitzungen der Berufungskommission mit Rederecht zu Verfahrensfragen teilnehmen.<sup>114</sup> An der Universität Hohenheim nimmt „(nach) Möglichkeit (...) der Rektor oder die Rektorin (ohne Stimmberechtigung) an der Sitzung der Berufungskommission teil, in der über die Listenplatzierung der Kandidatinnen und Kandidaten entschieden wird.“<sup>115</sup> Auch andere Universitäten haben vergleichbare Regelungen.

Auch die *Fakultätsleitung* ist nicht immer auf die gleiche Art und Weise in den Berufungskommissionen vertreten (s. Tabelle 11), bspw.: An vier Universitäten ist der Dekan kraft seines Amtes Mitglied der Kommission mit Rede- und Antragsrecht. An drei Universitäten ist der/die Studiendekan|in kraft des Amtes stimmberechtigtes Mitglied. An weiteren sieben Universitäten kann er/sie beratend teilnehmen. An jeweils einer weiteren Hochschule gilt dieses Anrecht auch für den/die Studiendekan|in<sup>116</sup> und den/die Internationalisierungsbeauftragte|n der Fakultät.<sup>117</sup> Der/Die Studiendekan|in hat, wenn auch nicht als Mitglied der Kommission, häufig die Aufgabe die Fähigkeiten und Erfahrungen der Bewerber|innen in der Lehre zu bewerten und Stellung zu nehmen.<sup>118</sup> Häufig ist er explizit zu den Berufungs-

<sup>107</sup> Vgl. Universität Freiburg 2016: 8; Universität Hohenheim 2014: 7. Diese Regelungen sind gemäß dem Landeshochschulgesetz Baden-Württembergs § 48 (3) Satz 2.

<sup>108</sup> Vgl. Universität Frankfurt (Oder) 2009 § 6 (5) und (6).

<sup>109</sup> Universität Potsdam 2014: § 6 (7).

<sup>110</sup> Vgl. TU Kaiserslautern 2013: 8.

<sup>111</sup> Universität Rostock 2016: § 4 (5).

<sup>112</sup> Vgl. Universität Osnabrück 2016: § 4 (4) 5.

<sup>113</sup> Vgl. Universität Mainz 2014: 3. Das Stimmrecht ist nicht ganz eindeutig, es macht aber den Anschein, dass diese Person stimmberechtigt ist. Universität Speyer 2014: § 17 (6): Hier entscheidet der Senat, ob dieses Mitglied beratend oder stimmberechtigt mitwirkt.

<sup>114</sup> Vgl. Universität Göttingen 2017: § 4.

<sup>115</sup> Vgl. Hohenheim 2014: 8.

<sup>116</sup> Vgl. Universität Bayreuth 2016: 4.

<sup>117</sup> Vgl. Universität Potsdam 2014: § 5 (5).

<sup>118</sup> Vgl. bspw. Universität Heidelberg 2014: 10.

vorträgen einzuladen.<sup>119</sup> In Weimar ist der/die Geschäftsführer|in der Fakultät kraft des Amtes beratendes Mitglied der Kommission.<sup>120</sup>

**Tabelle 11: Fakultätsleitung in der Berufungskommission**

<i>Fakultätsleitung in der Berufungskommission</i>	<i>n</i>
Dekan, beratend sofern nicht stimmberechtigt teilnehmend (Kann)	7
Dekan, mit Rede- und Antragsrecht	3
Dekan, stimmberechtigt	1
Studiendekan in, beratend sofern nicht stimmberechtigt teilnehmend (Kann)	1
Studiendekan in, stimmberechtigt	4
Geschäftsführer in der Fakultät, beratend	1
Internationalisierungsbeauftragte r der Fakultät, beratend sofern nicht stimmberechtigt teilnehmend (Kann)	1

### 3.7 Vorsitz der Berufungskommission

Auch bezüglich des Vorsitzes der Berufungskommission gelten unterschiedliche Regelungen. Unterschiedlich ist dabei nicht nur, welcher Gruppe bzw. Institution der Vorsitz zusteht (s. Tabelle 12), sondern auch, wer ihn wie festlegt (s. Tabelle 13). Der Vorsitz wird manchmal gewählt, manchmal bestimmt bzw. manchmal ist er grundsätzlich festgelegt. Er kann dabei aus der Berufungskommission, aus dem Kreise der professoralen Berufungskommissionsmitglieder, aus dem noch kleineren Kreise der professoralen Mitglieder, die zugleich auch Mitglied der Universität sind, oder, wie in Baden-Württemberg aus der Hochschul- oder Fakultätsleitung sein.<sup>121</sup> An der Universität Bonn ist beispielsweise der Dekan bzw. die Dekanin kraft Amtes Vorsitzende|r der Kommission. Wenn er/sie das Amt nicht wahrnehmen kann, dann wählt der Fakultätsrat ein professorales Mitglied aus der Berufungskommission.<sup>122</sup> In der Regel wird der Vorsitz der Kommission jedoch durch die Kommissionsmitglieder gewählt. An drei Hochschulen hingegen wird der Vorsitz der Kommission vom Fakultätsrat<sup>123</sup> und an einer Hochschule vom Senat gewählt, an drei Hochschulen wird er vom Rektor bestimmt (s. Tabelle 13).

**Tabelle 12: Vorsitz der Berufungskommission**

<i>Vorsitzende r der Berufungskommission</i>	<i>n</i>
Mitglied der Berufungskommission	8
Professorales Mitglied der Berufungskommission	14
Professorales Mitglied der Berufungskommission, das Mitglied der Hochschule ist	1
Professorales Mitglied der Berufungskommission, das schon einmal in einer Berufungskommission mitgewirkt hat	1
Mitglied des Dekanats/der Fakultätsleitung	8
Dekan in	3
Mitglied des Rektorats	6

In der Regel initiiert der Fachbereich die Bildung der Kommission. An der Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer setzt dagegen der Senat den Berufungsausschuss ein.<sup>124</sup> An der Sporthochschule

<sup>119</sup> Vgl. bspw. Universität Hohenheim 2014: 12.

<sup>120</sup> Vgl. Universität Weimar 2012: § 3 (2).

<sup>121</sup> Vgl. Landeshochschulgesetz Baden-Württemberg § 48 (3), Satz 1 und 2, (4).

<sup>122</sup> Vgl. Universität Bonn o. J.: 8.

<sup>123</sup> Im Sinne der Leserlichkeit wird hier auf die getrennte Aufführung von den Bezeichnungen „Fakultätskommission“ und „Fachbereichsrat“ verzichtet. Sie sind dennoch miteingeschlossen.

<sup>124</sup> Vgl. Universität Speyer 2014: § 17 (19).

Köln wird auf Initiative des dortigen Berufungsbeauftragten dem Senat eine Kommission vorgeschlagen und dieser wählt dann die Mitglieder, die anschließend vom Rektor bestellt werden.<sup>125</sup>

**Tabelle 13: Festlegung des Vorsitzes der Berufungskommission.**

<i>Festlegung des Vorsitzes der Berufungskommission</i>	<i>n</i>
Von den Mitgliedern der Berufungskommission gewählt	21
Vom Fakultätsrat gewählt	3
Auf Vorschlag der Professor innen bestimmt Senat den Vorsitz, Rektor in/Präsident in genehmigt	1
Dekanat schlägt professoralen Vorsitz mit Einvernehmen des Präsidiums vor	1
Rektor in/Präsident in bestimmt mit Einvernehmen des Fakultätsrats	3

### 3.8 Berufungsbeauftragte

Unter den Bezeichnungen „Berufungsbeauftragte|r“, „Senatsberichterstatter|in“ oder „Berichterstatter|in“, „Senatsbeauftragte“, „Fachferne Berater|in“, „Berufungsmanager|in“ oder „Referent|in für Berufsangelegenheiten“ haben 50 Universitäten eine Person in ihren Berufungsdokumenten verankert, welche die Qualität der Berufungsverfahren verbessern, die Hochschulleitung in den einzelnen Verfahren vertreten und/oder die Mitwirkung der Gesamtuniversität an den einzelnen Verfahren sicherstellen soll.<sup>126</sup> Die Tabelle 14 zeigt die Verteilung der unterschiedlichen Rollenbezeichnungen.

**Tabelle 14: Bezeichnungen für die Rolle der Qualitätssicherung in Berufungsverfahren**

<i>Bezeichnung</i>	<i>n</i>
Berichterstatter in	7
Senatsberichterstatter in	4
Berufungsbeauftragte	31
Referent in für Berufsangelegenheiten	4
Berufungsmanager in	1
Senatsbeauftragte	2
Fachferne r Berater in	1

Die Aufgaben, die sie dazu übernimmt unterscheiden sich – jedoch nicht analog zur Bezeichnung. Mal soll die Person auf den ordnungsgemäßen Ablauf des Berufungsverfahrens achten und nimmt zum Berufungsverfahren und -vorschlag abschließend Stellung. Sie berichtet dann – in der Regel schriftlich – entweder dem Senat oder der Hochschulleitung über die Arbeit der Berufungskommission/des Berufungsausschusses, die Umsetzung der Gleichstellungsmaßnahmen, Einhaltung der Befangenheitsregelungen und Qualitätsstandards sowie besondere Vorkommnisse wie kontroverse Diskussionen, starke Uneinigkeiten in Bezug auf die Berufungsliste oder Abstimmungen bei Abwesenheit von einer größeren Anzahl von Mitgliedern. Ihre Stellungnahme ist häufig Bestandteil des Berufungsberichts. Mal fungiert sie eher als Berater|in oder Ansprechpartner|in für die Berufungskommissionen, Dekane bzw. Dekaninnen, die Hochschulleitungen oder sogar die Bewerber|innen selbst.

Der Mitgliedsstatus bzw. die Stellung innerhalb der Berufungskommission ist ebenfalls unterschiedlich geregelt (s. Tab. 15). Die beratende bzw. nicht stimmberechtigte Teilnahme an der Berufungskommission ist in den Hochschulgesetzen für Brandenburg, Hessen und Sachsen festgelegt.<sup>127</sup> Die Hochschulgesetze für Thüringen und Nordrhein-Westfalen verweisen auf die Berufsordnungen, in denen die einzelnen Hochschulen selbst regeln, welche Aufgabe Berufungsbeauftragten zukommt.<sup>128</sup> Das Bay-

<sup>125</sup> Vgl. Sporthochschule Köln 2010: § 6 (1).

<sup>126</sup> Im Folgenden wird der Einfachheit halber von Berufungsbeauftragten gesprochen.

<sup>127</sup> Vgl. BbGHG § 40 (10); HHG § 63 (2); SächsHG § 83 (3).

<sup>128</sup> Vgl. ThürHG § 78 (9); HG § 38 (4).

rische Hochschulpersonalgesetz sieht vor, dass ein|e Berichterstatter|in die Berufungsverfahren begleiten und abschließend Stellung nehmen soll.<sup>129</sup> In den anderen zehn Bundesländern haben die Hochschulen keine Vorgaben durch die Landeshochschulgesetze, insofern besteht Freiraum für die Hochschulen.

**Tabelle 15: Mitgliedsstatus der Berufungsbeauftragten in der Berufungskommission**

<i>Mitgliedsstatus in der Berufungskommission</i>	<i>n</i>
Beratendes Mitglied der Berufungskommission	29
Recht auf Teilnahme an allen Sitzungen	10
Kein Mitglied	1

Nachfolgend ein paar beispielhafte Regelungen: An der Universität Hohenheim ist explizit geregelt, dass Berufungsbeauftragte keine Mitglieder der Berufungskommission sind. Zehn Hochschulen haben in den analysierten Dokumenten festgelegt, dass die Funktion der Berichterstatterin optional eingesetzt werden kann, während 32 Hochschulen die Funktion für jedes Berufungsverfahren bindend eingeführt haben. In den zehn Fällen, in denen die Funktion optional ist, hat sie auch immer das Recht an den Sitzungen der Berufungskommission teilzunehmen. Ob sie dies als Gast oder beratendes Mitglied tut, geht nicht eindeutig aus den Dokumenten hervor. In der Regel ist sie zu allen Sitzungen einzuladen und hat das recht alle Protokolle und Unterlagen einzusehen. An einigen Hochschulen gibt es für die nebenamtlichen Berufungsbeauftragten Checklisten<sup>130</sup> oder sogar eigene Leitfäden.<sup>131</sup>

Es empfiehlt sich eine Typisierung vorzunehmen, um die Funktionen der Berufungsbeauftragte besser – auch vergleichend – erfassen zu können. Die von Werkmeister (2017) vorgeschlagene Typologisierung von Berufungsbeauftragten lässt sich auf Basis der vorliegenden Dokumente nicht trennscharf anwenden (s. Tabelle 16). Wie er selbst bereits anführt, handelt es sich in der Praxis häufig um Mischformen, der von ihm beschriebenen Typen 1, 3 und 4.<sup>132</sup> Insbesondere das für Typ 1 formulierte Kriterium „fachfremd“ taucht auch im Zusammenhang mit allen anderen Typen, insbesondere Typ 3, auf. Auch die Bestellung durch Senat oder Hochschulleitung variiert in der Praxis jenseits der Typgrenzen. Außerdem gibt es auch die Varianten, dass das Dekanat die Berufungsbeauftragte benennt<sup>133</sup> oder der Senat zwar das einsetzende Gremium ist, den Einsatz aber auf Wunsch der betroffenen Fakultäten, der Hochschulleitung oder eines Senatsmitglieds vornimmt.<sup>134</sup> Ferner existieren an einigen Hochschulen sowohl Referent|innen für Berufsangelegenheiten und professorale Berichterstatter|innen oder Beauftragte nebeneinander, ohne dass die Berufsordnungen etc. die Aufgaben und Funktionen deutlich festlegen. In der Mehrheit der Fälle (n=45) ist die/der Berichterstatter|in eine professorale Person, die das Amt des/der Berichterstatter|in zusätzlich zu ihrer Tätigkeit – in der Regel nur außerhalb ihres Fachbereichs – übernimmt. Die in den analysierten Dokumenten berücksichtigten Referent|innen für Berufsangelegenheiten an der Medizinischen Hochschule Hannover, der Universitäten Hannover und Braunschweig und der TU Berlin hingegen sind hauptamtlich Verwaltungsangestellte.<sup>135</sup> Während der Typ 2 so nur an der TU München existiert, findet sich Typ 5, mit dem die Universität Bremen in der Vergangenheit experimentiert hat, derzeit nicht an deutschen Hochschulen. Die Zuordnung in der Tabelle 16 ist

<sup>129</sup> Vgl. BayHSchPG Art. 18.

<sup>130</sup> Vgl. bspw. Universität Bayreuth 2016; Universität Würzburg 2014.

<sup>131</sup> Vgl. Universität Erlangen-Nürnberg 2016a.

<sup>132</sup> Vgl. Werkmeister 2017: 70.

<sup>133</sup> Vgl. Universität Hamburg 2014: § 4 (1).

<sup>134</sup> Vgl. HU Berlin 2015: 13.

<sup>135</sup> Es gibt an mehreren Hochschulen hauptamtliche Berufsmanager oder Referenten – z. T. auch neben den nebenamtlichen wie z. B. an den Universitäten Potsdam und Jena – doch diese wurden (bisher) in den analysierten Ordnungen etc. nicht verankert.

aufgrund der angeführten Überschneidungen der Typen zwar einem Überblick dienlich, ist aber holzschnittartig und wird den Regelungen an einzelnen Hochschulen nicht in Gänze gerecht.

**Tabelle 16: Typen von Berufungsbeauftragten**

<i>Typen nach Werkmeister</i>		<i>Merkmale</i>	<i>n</i>
1	Prototyp „Hochschullehrer innen als Berufungsbeauftragter“	Stärkung der Hochschulleitung, fachfremd	39
2	Strategischer Ansatz „Gremium von Hochschullehrer innen als Berufungsbeauftragte“	Festes, regelmäßig tagendes Gremium aus Professor innen, nimmt nicht an Sitzungen der Berufungskommissionen teil, bewertet auf Aktenlage und Anhörung von Berichterstattern aus den Kommissionen, erstellt den Berufungsvorschlag (anstelle der Berufungskommission!)	1
3	Traditioneller Ansatz „Senatsberichterstatter in“	Vom Senat bestellte r Professor in, nicht zur Stärkung der Hochschulleitung	13
4	Administrativer Ansatz „Referent in als Berufungsbeauftragte r“	Verwaltungsangestellte, meist der Hochschulleitung zugeordnet, zentrale Kommunikation mit Bewerber innen	5
5	Professioneller Ansatz „Einbindung externer Personaler innen“	Hochschulfremder Personaler nimmt als redeberechtigter Gast in den Sitzungen der Berufungskommission teil	0

Quelle: In Anlehnung an Werkmeister 2017, S. 66-72.

### 3.9 Auswahlmethoden und -instrumente für die engere Auswahl

Als Auswahlinstrumente absolut dominierend sind die Prüfungen bisheriger Publikationen der Bewerber|innen in der Vorauswahl und ein wissenschaftlicher Fachvortrag, gegebenenfalls eine Lehrprobe, ein Gespräch mit der Kommission und vergleichende Gutachten (s. dazu 3.10) im engeren Auswahlprozess. Tabelle 17 gibt einen Überblick über die Instrumente nach Häufigkeit. Bezüglich der Auswahlinstrumente finden sich sowohl Kann- als auch Muss-Vorgaben. Einige Universitäten verweisen darauf, dass die Berufungskommission die Auswahlinstrumente festlegen kann.<sup>136</sup> Andere gehen gar nicht auf Auswahlinstrumente ein.<sup>137</sup> Auf die genannten Instrumente wird nachfolgend eingegangen.

**Tabelle 17: Auswahlinstrumente für die engere Professor|innenauswahl**

<i>Auswahlinstrumente für die engere Professor innenauswahl</i>	<i>n</i>
Gutachten	69
Lehrvortrag (bzw. Lehrprobe oder Probevorlesung)	58
Kommissionsgespräch (bzw. Interview)	46
Fachvortrag (mit anschließender Diskussion, Kolloquium oder Aussprache)	34
Probenvortrag (unklar ob zur Forschung oder zur Lehre)	19
Gespräch mit bzw. Befragung durch Studierende <sup>138</sup>	5
Andere Instrumente zur Feststellung der Lehrkompetenz bei der Anhörung	5
1-2 tägiger Workshop	2
Assessment-Center <sup>139</sup>	1

<sup>136</sup> Vgl. bspw. Universität Erfurt 2016: § 4 (5).

<sup>137</sup> Bspw. die Universität Ulm 2009 oder die Universität Hildesheim 2016.

<sup>138</sup> Hierbei kann es sich nicht um ein echtes Auswahlinstrument handeln, da „Studierende“ keine rechtlich relevante Funktion in der Berufungskommission wahrnehmen. Es sind lediglich die studentischen Mitglieder, die ein Votum abgeben dürfen. Ein Auswahlinstrument, bei dessen Anwendung zudem Kommissionmitglieder faktisch ausgeschlossen sind, ist zudem kein rechtlich zulässiges. Es spricht allerdings nichts dagegen, dass eine solche Kontaktaufnahme stattfindet und die studentischen Kommissionsmitglieder sich eine Art von Unterstützung bei ihren Kommiliton|innen „holen“.

<sup>139</sup> Diese Angabe ist insofern irritierend, als, dass das Anfügen in der Ordnung nicht unbedingt eine Umsetzung indiziert. Zudem (s. u.) lassen sich Assessment-Center auch umsetzen, ohne dass sie explizit in der Ordnung erwähnt sind, wie beispielsweise an den Universitäten Hamburg und Bremen (s. Fußnote 164).

Nach dem Gutachten (s. u.) ist der Berufungsvortrag, auch allgemein Probevortrag genannt, mit fachwissenschaftlichem (manchmal gleichzeitig auch lehrbezogenem) Inhalt das verbreitetste Auswahlinstrument. 34 Universitäten sehen vor, dass er einen fachwissenschaftlichen Inhalt hat, der entweder von der Kommission vorgegeben oder vom Bewerber selbst gewählt ist. Spezifische Erwartungen liegen manchmal vor, bspw.: An der Universität Bremen soll der Inhalt des Fachvortrags die bisherige wissenschaftliche Forschungstätigkeit sein.<sup>140</sup> An der Universität Rostock kann es statt eines wissenschaftlichen Fachvortrags auch eine sogenannte wissenschaftliche Aussprache geben.<sup>141</sup> An der Universität Stuttgart wird darauf hingewiesen, dass die Fachvorträge auch in Form einer Fachtagung organisiert werden können.<sup>142</sup> In den Dokumenten von 19 Universitäten ist von einem Probe- oder Berufungsvortrag die Rede, ohne dass deutlich wird, ob es sich um einen hochschuldidaktischen oder einen fachwissenschaftlichen Vortrag handelt.<sup>143</sup> Wie dies umgesetzt wird, ist uns unbekannt.

Vereinzelt kommt es zu Angaben, wie viele Bewerber|innen zur Vorstellung eingeladen werden sollen.<sup>144</sup> Die vorhandenen Angaben zur Anzahl der Einzuladenden reichen von mindestens drei,<sup>145</sup> über nicht mehr als sechs<sup>146</sup> und zwischen sechs und acht<sup>147</sup>, bis zu maximal acht<sup>148</sup> Bewerber|innen.

58 Universitäten sehen prinzipiell eine Lehrprobe (auch Lehrvortrag oder Probevorlesung genannt) vor. An einigen dieser Universitäten ist die Lehrprobe dabei fakultativ.<sup>149</sup> Wenn zeitliche Angaben bezüglich der Lehrprobe gemacht werden, dann liegen sie im Bereich von 15 bis 20 Minuten.<sup>150</sup> An der Universität Stuttgart kann alternativ auch ein Gespräch über die Lehre durchgeführt werden.<sup>151</sup> An der Universität Kassel ist dabei der/die Präsident|in rechtzeitig über Ort, Datum, Uhrzeit der Probevorträge zu unterrichten.<sup>152</sup> An wenigen Universitäten, ist ein Fachvortrag *und/oder* Probevorlesung vorgesehen.<sup>153</sup> Das heißt, es ist möglich, nur zu einer Probelehrveranstaltung und nicht zu einem Fachvortrag einzuladen.<sup>154</sup>

An einigen Universitäten ist explizit nur *ein* Vortrag zur Feststellung der Lehr- und Forschungsfähigkeiten vorgesehen.<sup>155</sup> Aus personalwissenschaftlicher Sicht ist es kritisch zu bewerten, wenn die Lehrkompetenzen in einem Fachvortrag oder die fachliche Expertise in einer hochschuldidaktischen Veranstaltung geprüft werden sollen.

Neben dem Lehrvortrag werden in den analysierten Dokumenten von Hochschuleiten noch weitere Auswahlinstrumente angeführt (s. Tabelle 18). Ein Lehrkonzept schlagen 18 Universitäten vor. Zu einem Lehrportfolio oder Lehrkompetenzportfolio äußern sich fünf Universitäten. Fünf Universitäten haben vorgegeben, dass mindestens ein Auswahlinstrument zur Messung der Lehrkompetenz bei der

<sup>140</sup> Vgl. Universität Bremen 2015: 14.

<sup>141</sup> Vgl. Universität Rostock 2016: § 12, (3), 2.

<sup>142</sup> Vgl. Universität Stuttgart 2015: 16.

<sup>143</sup> Vgl. bspw. RWTH Aachen 2016: 22.

<sup>144</sup> Vgl. bspw. Universität Kassel 2015: 8. Hier sollen mindestens vier Bewerber eingeladen werden.

<sup>145</sup> Vgl. TU Hamburg-Harburg 2014: § 4 (4).

<sup>146</sup> Vgl. Universität Freiburg 2016:16; Tierärztliche Hochschule Hannover 2012: § 6 (1).

<sup>147</sup> Vgl. TU Berlin 2015: 16.

<sup>148</sup> Vgl. bspw. Universität Flensburg 2017: § 7 (1); Universität Heidelberg 2014: 9.

<sup>149</sup> Vgl. bspw. Universität Hohenheim 2014: 11; Universität Marburg 2012: 14.

<sup>150</sup> Vgl. bspw. Universität Konstanz 2016: 9; Universität Stuttgart 2015: 16; Universität Erlangen-Nürnberg 2016j: 2. In den Berufungssatzungen der Universitäten Flensburg und Kiel heißt es: „die Lehrprobe soll von „angemessener Dauer“ sein“ (Universität Flensburg 2017: § 7 (2) a; Universität Kiel 2017; § 5 (2) 1).

<sup>151</sup> Vgl. Universität Stuttgart 2015: 16.

<sup>152</sup> Vgl. Universität Kassel 2015: 8.

<sup>153</sup> Vgl. bspw. Universität Weimar 2012: § 6 (7).

<sup>154</sup> Ob dies der tatsächlichen Berufsrealität an den Hochschulen entspricht, ist fraglich.

<sup>155</sup> Vgl. bspw. Universität Bonn 2017 § 8 (1); Universität Frankfurt 2016: § 6 (5).



Anhörung Anwendung finden soll. Die Universität Konstanz beispielsweise sieht für die Prüfung der Lehrqualifikation neben einer Probelehrveranstaltung, einem Lehrportfolio, einem Lehrkonzept oder der Konzeption einer Lehrveranstaltung auch eine studentische Hospitation vor.<sup>156</sup>

**Tabelle 18: Weitere lehrbezogene Auswahlinstrumente**

<i>Lehrbezogene Auswahlinstrumente</i>	<i>N</i>
Forschungskonzept	4
Lehrkonzept	18
Lehr(kompetenz)portfolio	5
Lehrevaluation	2
Didaktisches Konzept einer kürzlich gehaltenen Lehrveranstaltung	2
Science Slam für Studierende	1
Studentische Hospitation	1

Vereinzelt werden *Muster für einen Beurteilungsbogen* des Fachvortrags, des Lehrvortrags und der Gespräche sowie der Einladung zum Vorstellungsgespräch zentral zur Verfügung gestellt.<sup>157</sup>

Es kann davon ausgegangen werden, dass ein *Vorstellungsgespräch mit der Berufungskommission* in der einen oder anderen Form an jeder Universität stattfindet. Ein solches Kommissionsgespräch, auch Interview, „Anhörung“,<sup>158</sup> „Kontaktgespräch“,<sup>159</sup> „Assessment-Interview“<sup>160</sup> oder „Aussprache“ genannt, ist allerdings nur an 46 Universitäten in den Berufsordnungen u. Ä. festgehalten. Vereinzelt wird darauf hingewiesen, dass es sich hierbei um ein (teil-)strukturiertes Interview handeln sollte, bei dem zudem alle Bewerber|innen dieselben Fragen gestellt bekommen bzw. dieselben Inhalte besprochen werden (hoher Standardisierungsgrad).<sup>161</sup> An der Universität der Bundeswehr München gibt es bspw. einen Fragenkatalog, der in einem solchen Interview zur Anwendung kommen kann.<sup>162</sup>

Neben den beschriebenen klassischen Auswahlinstrumenten im Rahmen der Professorenauswahl finden sich auch wenige Hinweise auf zusätzlich einzusetzende wie alternative Möglichkeiten der Eignungsprüfung von Professoren:

- Die Universität Wuppertal hält in ihrer Berufsordnung fest, dass es sich auch um ein Assessment-Center handeln könne.<sup>163</sup>
- Die Universitäten Bamberg und Marburg verweisen auf alternative Möglichkeiten wie einen ein- oder zweitägigen Workshop bzw. ein Kolloquium, bei dem alle Kandidat|innen ihre wissenschaftliche Arbeit und ihr Lehrkonzept vorstellen. So soll den Bewerber|innen auch die Möglichkeit eröffnet

<sup>156</sup> Vgl. Universität Konstanz 2016: 9.

<sup>157</sup> Vgl. bspw. HU Universität 2015: 41; Universität der Bundeswehr München 2016b: 46ff.

<sup>158</sup> Vgl. bspw. Universität Bremen 2009: § 6 (1).

<sup>159</sup> Vgl. Universität Duisburg-Essen 2010: § 4 (3); Universität Siegen 2014: 21.

<sup>160</sup> Vgl. Universität Erlangen-Nürnberg 2016h: 10 (beabsichtigt zur alternativen Erfassung der persönlichen Eignung und sozialen Kompetenzen).

<sup>161</sup> Vgl. bspw. Universität Bielefeld 2016: 2; Tierärztliche Hochschule Hannover 2012: 6. (3). Dieses „Soll“ entspricht im Übrigen den personalwissenschaftlich basierten Vorschlägen zur Erreichung einer Validität. Vgl. Becker 2018a.

<sup>162</sup> Vgl. Universität der Bundeswehr München 2016b: 47.

<sup>163</sup> Vgl. Universität Wuppertal 2011: § 6 (2). In Bezug auf die Assessment-Center wird deutlich, dass die analysierten Dokumente nicht immer die Berufspraxis an den Hochschulen abdecken. Die Universitäten Bremen (standardmäßig) und Hamburg (versuchsweise), die bereits Assessment-Center in Berufsprozessen eingesetzt haben, lassen dies in den Berufsordnungen und Leitfäden nicht explizit erkennen bzw. haben das Auswahlinstrument des Assessment-Center nicht in den offiziellen Dokumenten zu Berufsprozessen verankert. Lediglich die Vorgabe, dass professioneller externer Sachverstand für die Beurteilung außerfachlicher Kompetenzen einbezogen werden muss (vgl. Berufsordnung Universität Bremen 2009: § 9 Abs. 6), kann als indirekter Hinweis auf die Anwendung von Assessment-Center verstanden werden.

werden, sich in der Diskussion anderer Beiträge zu profilieren. Externe Gutachter|innen könnten bereits zu diesem Termin eingeladen werden sowie die Ausstattungswünsche der Bewerber|innen bzw. die verfügbaren Ressourcen des Fachbereichs bereits thematisiert werden könnten. Sind mehrere Professuren ausgeschrieben, ist ein interdisziplinäres Kolloquium denkbar. Auch die Möglichkeit einer Abendveranstaltung wird hervorgehoben.<sup>164</sup> Der Fachbereich könnte sich in einem solchen Kolloquium nicht nur ein umfassenderes Bild der Bewerber|innen machen, sondern sich auch selbst präsentieren, was im Sinne einer realistischen Rekrutierung aus Sicht der Personalwissenschaft zu begrüßen wäre.

- An der Universität Bielefeld soll der/die Kommissionsvorsitzende aktiv alternative Elemente zur Unterstützung bei der Personalauswahl wie die folgenden anregen:
  - „externe Begutachtung des nach Sichtung verbliebenen Bewerberfeldes vor den Auswahlgesprächen (z. B. bei einem verbliebenen Bewerberfeld von 4 bis 5 Personen)
  - vertiefende Zweitgespräche mit der engsten Bewerber- bzw. Bewerberinnenauswahl
  - Rundgang im Fachbereich – Kennenlernen weiterer Personen bzw. Kooperationspartner (sic!)
  - gemeinsames Mittag- bzw. Abendessen
  - Ordnen von Namen von in Rede stehenden Personen durch internationale Expertinnen und Experten,
  - Einladen internationaler Expertinnen und Experten zu den Vorträgen und Abgabe eines Votums,
  - Workshop mit vergleichenden Gutachtern,
  - Unterstützung der Berufungskommission durch ein externes Personalberatungsunternehmens (sic!).“<sup>165</sup>

### 3.10 Gutachten

Der Einsatz von Gutachten ist an deutschen Universitäten üblich (s. Tab. 19). Sie werden dabei – nicht wie in Österreich vorgesehen<sup>166</sup> auch für die Vorauswahl, sondern – für die Beurteilung der engeren Auswahl für die voraussichtlich Listenplatzierten durch die Berufungskommission angefordert.<sup>167</sup>

**Tabelle 19: Einsatz von Gutachten im Berufungsverfahren**

<i>Einsatz von Gutachten im Berufungsverfahren</i>	<i>n</i>
Einzelgutachten	4
Einzelgutachten in Kombination mit vergleichenden Gutachten	10
Vergleichende Gutachten	56
Auswärtige Gutachten	51

Einzuholen sind in der Regel mindestens zwei externe (auswärtige) *vergleichende Gutachten* von hochschulexternen Fachexpert|innen. Vergleichende Gutachten können entweder alle verbleibenden Kandidat|innen vergleichen oder nur teilvergleichender Natur sein (nach dem Prinzip A-B, B-C).<sup>168</sup> *Einzelgutachten* sind lediglich an der Universität Chemnitz, den Technischen Universitäten Kaiserslautern und Hamburg-Harburg sowie der Universität Leipzig möglich, wo allerdings vergleichende Gutachten die

<sup>164</sup> Vgl. Universität Bamberg 2010: § 3 (6); Universität Marburg 2012: 15.

<sup>165</sup> Universität Bielefeld 2016b: 5f. Die rektoratsseitige Übernahme der hierdurch entstehenden Kosten kann formlos beantragt werden.

<sup>166</sup> Vgl. Universitätsgesetz 2002: § 98 (5) (in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 81/2009).

<sup>167</sup> Befangenheitsregeln hinsichtlich der Gutachter|innen sind mittlerweile die Regel. Dies umfasst Personen, die im Zusammenhang mit dem Werdegang eines Bewerbers bzw. einer Bewerberin stehen (Verwandte sowie Betreuer|innen der Promotion oder Habilitation).

<sup>168</sup> Vgl. TU Berlin 2015: 16.

Regel sein sollen. An zehn Universitäten sind zudem Einzelgutachten in Kombination mit vergleichenden Gutachten vorgesehen bzw. möglich. Auch wenn externe Gutachten als der Normalfall in Berufungsverfahren sind, gibt es Ausnahmen:

- An der HU Berlin kann von externen Gutachten abgesehen werden, sofern die Berufungskommission zwei externe Mitglieder hat. Dies wird jedoch nicht empfohlen.<sup>169</sup>
- Auch an den niedersächsischen Universitäten in Göttingen, Hannover, Osnabrück, Braunschweig und Vechta sowie an der Tierärztlichen Hochschule Hannover kann auf Gutachten verzichtet werden, wenn mindestens drei externe Mitglieder in der Berufungskommission sind.<sup>170</sup>

Die Interpretation dessen, was ein|e „externe|r Gutachter|in“ ist, variiert bzw. das Bezugsobjekt von „extern“ variiert. In der Regel werden als „externe“ Gutachter|innen Personen verstanden, die nicht Mitglied der Hochschule und nicht Mitglied der Berufungskommission sind. An der HU Berlin muss eine Person mindestens seit drei Jahren außerhalb des Wissenschaftsstandortes Berlin/Potsdam tätig sein, um als „extern“ zu gelten.<sup>171</sup> An der TU München sollen i. d. R. mindestens drei Gutachter|innen aus dem Ausland kommen.<sup>172</sup> Während sich das „extern“ an der HU Berlin also auf eine Region bezieht, bezieht sich die TU München sogar auf das gesamte deutsche Hochschulsystem. Ob die Gutachter allerdings auch eine ausländische Staatsangehörigkeit benötigen oder ob es genügt, dass sie in einem anderen Hochschulsystem tätig sind, bleibt offen.

Die Angaben zur *Anzahl* der einzuholenden Gutachten variieren von zwei bis mindestens vier bei der TU München<sup>173</sup> (s. Tab. 20).

**Tabelle 20: Anzahl der einzuholenden Gutachten**

<i>Anzahl der einzuholenden Gutachten</i>	<i>n</i>
(Mind.) 2 Gutachten	45
(Mind.) 3 Gutachten	6
Mind. 4 Gutachten	1

17 Hochschulen betonen die Relevanz weiblicher Gutachterinnen oder streben ein paritätisches *Geschlechterverhältnis* unter den Begutachtenden an.<sup>174</sup> Hin- und wieder ist auf Antrag der Frauenbeauftragten ein weiteres vergleichendes Gutachten einzuholen.<sup>175</sup>

Auch bezüglich des *Zeitpunkts* kommt es zu Unterschieden, die auch auf die Anhörungen zurückwirken:

<sup>169</sup> Vgl. HU Berlin 2016: 17.

<sup>170</sup> Vgl. TU Braunschweig 2016: 13; Universität Göttingen 2017: § 6 (6). In Göttingen müssen diese externen Mitglieder dann aber eine vergleichende Stellungnahme einreichen. Universität Hannover 2016: § 7 (8). An der Universität Hannover müssen die externen Mitglieder dann in der Sitzung zur Reihung der Kandidaten anwesend sein. Tierärztliche Hochschule Hannover 2012: § 7 (2); Universität Osnabrück 2016: § 13 (6). In Osnabrück müssen die externen Mitglieder an allen Vorstellungsgesprächen teilgenommen haben und eine gesonderte Stellungnahme abgeben. Universität Vechta 2013: § 8 (2).

<sup>171</sup> Vgl. HU Berlin 2015: 10.

<sup>172</sup> Vgl. TU München 2012: 53.

<sup>173</sup> Vgl. TU München 2012: 53.

<sup>174</sup> Vgl. bspw. Universität Augsburg 2014: 9; Universität Bochum 2010: 23; HU Berlin 2015: 18; Universität Stuttgart 2015: 16.

<sup>175</sup> Vgl. bspw. Universität Augsburg 2014: 9; HU Berlin 2015: 18.

- Wenige Hochschulen schlagen vor, die Gutachter|innen bereits zum Probevortrag<sup>176</sup> bzw. zum Interview<sup>177</sup> einzuladen.<sup>178</sup>
- An der TU Braunschweig können dabei die Gutachter|innen bei den Vorträgen eine direkte Begutachtung vornehmen und ihre Begutachtung anschließend per Diktat oder Protokoll schriftlich abgeben. Sie nehmen dann an der Diskussion der Berufungskommission im Anschluss der Vorträge teil.<sup>179</sup>
- Nur die TU Berlin und die Universität Bielefeld verweisen in diesem Zusammenhang explizit darauf, dass die Gutachter|innen wenn, dann nur an den Probevorträgen aller Kandidat|innen, nicht nur an einzelnen, teilnehmen können.<sup>180</sup>
- An der Universität Bremen kann die Berufungskommission bei Vorliegen besonderer Gründe beschließen, dass die Gutachten bereits nach der Vorauswahl für die zur Anhörung einzuladenden Bewerber|innen eingeholt werden.<sup>181</sup>
- An der Universität Heidelberg wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass es sinnvoll ist, erst Gutachten anzufordern, wenn der/die Berufungskommissionsvorsitzende in einem persönlichen Gespräch mit den in der engeren Wahl befindlichen Bewerber|innen geklärt hat, ob die Ausstattungs- und insbesondere die Gehaltsvorstellungen mit den Vorstellungen und Möglichkeiten der Universität im Einklang stehen.<sup>182</sup>
- Für einige andere Universitäten, an denen ebenfalls eine Aussprache über Gehaltsvorstellungen und perspektivische Projekte zum Kommissionsgespräch gehört, gilt dies implizit auch. In der Regel werden die Gutachten nämlich nach den Vorträgen und Gesprächen über die Ausstattung als letzter Schritt vor dem Berufungsvorschlag auf Aktenlage basierend angefordert.<sup>183</sup>
- An der HU Berlin können bei einem kleinen Bewerberfeld von 4 bis 5 Kandidaten die Gutachten schon vor den Probevorträgen angefordert werden, um so das Verfahren zu beschleunigen.<sup>184</sup>

Es ist mittlerweile in den Berufungsdokumenten nicht unüblich anzuführen, dass die Kommission eine gesonderte Begründung abgeben muss, wenn bei ihrem Listenvorschlag von der – gegebenenfalls gleichlautenden – Reihung *der Gutachter|innen* abgewichen wird.<sup>185</sup>

- In der Regel liegt es in der Verantwortung für die *Ansprache von potenziellen Gutachter|innen* beim bzw. bei der Vorsitzenden der Berufungskommission, dem/der Dekan|in<sup>186</sup> oder dem Dekanat.<sup>187</sup> Gelegentlich können auch die Kandidat|innen selbst Gutachter|innen vorschlagen.<sup>188</sup> In Zweifels-

<sup>176</sup> Vgl. bspw. Ruhr-Universität Bochum 2010: 23; Universität Bielefeld 2016b: 9.

<sup>177</sup> TU Kaiserslautern 2013: 14.

<sup>178</sup> Hier liegt vermutlich der Gedanke zugrunde, dass die Gutachter|innen so besser, zumindest partiell besser, dazu befähigt werden, die Gesamteignung – und nicht nur die Fachkompetenz – der Bewerber|innen zu bewerten.

<sup>179</sup> Vgl. TU Braunschweig 2016: 14.

<sup>180</sup> TU Berlin 2015: 17; Universität Bielefeld 2016b: 9.

<sup>181</sup> Vgl. Bremen 2009: § 7 (4).

<sup>182</sup> Vgl. Universität Heidelberg 2014: 9.

<sup>183</sup> Dabei bleibt allerdings zu berücksichtigen, dass solche Ausstattungsgespräche einen unverbindlichen Charakter haben und insofern keine wesentliche Auswahlhilfe bieten.

<sup>184</sup> Vgl. HU Berlin 2015: 18.

<sup>185</sup> Vgl. bspw. Universität Bielefeld 2016b: 10; Universität Stuttgart 2015: 18; Universität Würzburg 2014: 14. Vgl. zur Aussagekraft von Gutachten in Berufungsverfahren auch Becker 2018a.

<sup>186</sup> Vgl. bspw. HU Berlin 2015: 17.

<sup>187</sup> Vgl. HU Berlin 2015: 17.

<sup>188</sup> Vgl. Universität der Bundeswehr München 2016b: 25; TU Hamburg-Harburg: 2014 § 4 (5).

fällen können an einigen Universitäten auch die Hochschulleitung<sup>189</sup> oder im Land Bremen der/die Senator|in<sup>190</sup> zusätzliche Gutachten anfordern. Wenige Universitäten verweisen dabei darauf, dass die Arbeit der Gutachter|innen erleichtert werden kann, wenn die Bewerber|innen gebeten werden, ihre qualifiziertesten Publikationen zu nennen.<sup>191</sup>

Konkrete *Fristen für die Abgabe* der Gutachten gibt es selten. An den Universitäten wie Konstanz und Stuttgart beträgt die zeitliche Vorgabe für die Gutachter|innen drei bis vier Wochen.<sup>192</sup> An der Universität Siegen sind vier bis sechs Wochen vorgesehen.<sup>193</sup> An der Bundeswehr Universität München werden sechs Wochen angesetzt.<sup>194</sup> An fünf Universitäten wird eine Frist von acht Wochen formuliert.<sup>195</sup> Die Universität Osnabrück sieht mit einer Dreimonatsfrist die längste Frist vor, zumindest dann, wenn eine genannt wird.<sup>196</sup> Die Universität Oldenburg verweist darauf, dass es sinnvoll sei, gegebenenfalls Fristen an die Gutachter|innen zu kommunizieren, ohne diese jedoch zu konkret zu benennen.<sup>197</sup>

### 3.11 Tenure-Track für Juniorprofessor|innen

Insgesamt 49 Universitäten hatten zum Erhebungszeitpunkt Regelungen zu Berufungsverfahren mit Tenure-Track verschriftlicht (s. Tabelle 21). Acht von diesen Universitäten haben gesonderte Dokumente für Tenure-Track-Regelungen, während die Mehrheit Tenure-Track in einem oder ein paar Sätzen in den allgemeinen Regelungen zu Berufungen aufgenommen hat.

**Tabelle 21: Tenure-Track-Regelungen**

<i>Tenure-Track-Regelungen</i>	<i>n</i>
In einem gesonderten Dokument	8
In einem gesonderten Paragrafen	11
In einem gesonderten Kapitel	5
In einem oder mehreren Sätzen	25

Unter den gesonderten Dokumenten finden sich Leitlinien, Richtlinien, Ordnungen, Satzungen und im Falle der TU Darmstadt und der Universität Bayreuth auch zwei unklare Textsorten (s. Tabelle 22).<sup>198</sup> Vier davon haben junge Satzungen oder Ordnungen,<sup>199</sup> während es an den Universitäten Bonn und Bremen bereits vergleichsweise seit längerer Zeit Richtlinien für Tenure-Track-Verfahren gibt.<sup>200</sup>

<sup>189</sup> Vgl. Universität der Bundeswehr München 2016b: 25; Universität Bremen 2009: § 16 (3).

<sup>190</sup> Vgl. Universität Bremen 2009: § 17.

<sup>191</sup> Vgl. bspw. Universität Freiburg 2016: 13. Hier wird die Nennung von fünf Publikationen angeraten.

<sup>192</sup> Vgl. Universität Konstanz 2016: 10; Universität Stuttgart 2015: 3.

<sup>193</sup> Vgl. Universität Siegen 2014: 21.

<sup>194</sup> Vgl. Universität der Bundeswehr München 2016b: 25

<sup>195</sup> Vgl. HU Berlin 2015: 18; Universität Duisburg-Essen 2010: § 5 (1); Frankfurt (Oder) 2009: § 8; Universität Lüneburg 2008: § 7 (8); Universität Paderborn 2012: 11.

<sup>196</sup> Vgl. Universität Osnabrück 2016: § 13 (2).

<sup>197</sup> Vgl. Universität Oldenburg 2015: 12.

<sup>198</sup> Vgl. TU Darmstadt 2013b; Universität Bayreuth 2014.

<sup>199</sup> Vgl. Universität Hohenheim 2016; Universität Konstanz 2017; Hildesheim 2015; Universität Frankfurt 2016b.

<sup>200</sup> Vgl. Universität Bremen 2006; Ruhr-Universität Bonn 2011.

Tabelle 22: Gesonderte Dokumente zu Tenure-Track-Regelungen

<i>Dokumente zu Tenure-Track-Regelungen</i>	<i>n</i>
Leitlinien Tenure-Track / Career-Track	2
Richtlinien Tenure-Track	1
Ordnung für Tenure-Track	1
Satzung Tenure-Track	2
Textsorte unklar Tenure-Track	2

Neun Universitäten haben gesonderte Dokumente für die Berufung von Juniorprofessor|innen (s. Tabelle 23), in denen zum Teil intensiv auf Tenure-Track eingegangen wird, und in durchaus unterschiedlichen Formen, bspw.:

- Die Universität Leipzig hat eine Evaluationsordnung für Juniorprofessor|innen.<sup>201</sup> An der Universität Erlangen-Nürnberg gibt es – ähnlich – Evaluierungsgrundsätze für Juniorprofessuren.<sup>202</sup>
- Bei vier Universitäten liegt eine eigene Berufsordnung für Juniorprofessor|innen vor.<sup>203</sup>
- Zwei Universitäten stellen einen Leitfaden für das Berufungsverfahren von Juniorprofessuren zur Verfügung.<sup>204</sup>
- Die Universität des Saarlands bietet neben einem Leitfaden auch Vorschläge zur Qualitätssicherung von Berufungsverfahren von Juniorprofessuren an.<sup>205</sup>

Tabelle 23: Gesonderte Dokumente für die Berufung von Juniorprofessor|innen

<i>Gesondere Dokumente für die Berufung von Juniorprofessor innen</i>	<i>n</i>
Evaluationsordnung für Juniorprofessor innen	1
Grundsätze zur Evaluierung von Juniorprofessuren	1
Berufsordnung für Juniorprofessor innen	4
Satzung zur Qualitätssicherung für Juniorprofessuren	1
Leitfaden Juniorprofessuren	2
Juniorprofessuren: Vorschläge zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren	1

Spezielle Regelungen liegen bei besonderen Programmen vor, bspw.:

- An der Universität Bayreuth gibt es das Konzept „Bayreuth-Track“ (BT).<sup>206</sup> Das sogenannte BT bietet W2-Professor|innen die Perspektive auf eine W3-Professur. Von einer Ausschreibung der im Bayreuth-Track-Verfahren zu besetzenden W3-Professuren kann gemäß Artikel 18 Abs. 3 Satz 5 des Bayerischen Hochschulpersonalgesetzes abgesehen werden. Tenure-Track wird hier als Personalentwicklungsmaßnahme verstanden.
- Andere Universitäten, wie beispielsweise die Ruhr-Universität Bochum mit ihrem Career-Track-Programm (ein vergleichbares Programm), betonen eher den Erhalt einer Bleibebereitschaft.<sup>207</sup>

<sup>201</sup> Vgl. Universität Leipzig 2010.

<sup>202</sup> Vgl. Universität Nürnberg-Erlangen 2015b.

<sup>203</sup> Vgl. Universität Greifwald 2004; Universität Göttingen 2014; Sporthochschule Köln 2008; TU Chemnitz 2015.

<sup>204</sup> Vgl. Universität Stuttgart 2014; Universität des Saarlandes 2016.

<sup>205</sup> Vgl. Universität des Saarlandes 2013b.

<sup>206</sup> Vgl. Universität Bayreuth 2014

<sup>207</sup> Vgl. Universität Bochum 2011. Unabhängig von zur Verfügung stehenden Planstellen soll es das Halten von herausragenden Nachwuchswissenschaftler|innen ermöglichen. In ihrer Qualifizierungsphase nach der Promotion (mind. fünf Jahre eigenständige Forschung) müssen die Nachwuchswissenschaftler|innen dabei die Hochschule gewechselt haben oder mindestens zwei Jahre außerhalb der berufenden Universität, d. h. der Universität Bochum, wissenschaftlich tätig gewesen sein. Das Rektorat kann dabei im Einvernehmen mit dem Hochschulrat auf die Ausschreibung einer Career-Track-Professur gemäß § 38 (1) Satz 7 HG NRW verzichten.

- Wieder andere wie die TU München betonen eher den Aspekt der Personalgewinnung.<sup>208</sup>

### 3.12 Dauer der Berufungsverfahren

Es wird seit langem darauf hingewiesen (s. o.), dass die Berufungsverfahren an deutschen Universitäten mitunter zu lange dauern. Ein Bewusstsein für diese Kritik lässt sich in der Mehrheit der Dokumente finden, die sich auf Formulierungen über das gesamte Verfahren oder auf einzelne Prozessphasen beziehen. Entweder lassen sich diesbezüglich konkrete zeitliche Vorgaben und Fristen finden, meistens aber lediglich Formulierungen wie „rechtzeitig“, „frühzeitig“, „zeitnah“, „unverzüglich“, „Zu einem möglichst frühen Zeitpunkt“. Vorschläge betreffen sowohl die Dauer des gesamten Verfahrens<sup>209</sup> als auch einzelne Teilabschnitte.<sup>210</sup> Unklar ist dabei oft, ob das gesamte Verfahren oder nur der Ausschnitt, den eine Berufungskommission zu verantworten hat, gemeint ist.

### 3.13 Entscheidung über Ruferteilung

In der Regel endet die Arbeit der Berufungskommission mit einem Vorschlag – prinzipiell – einer Dreier-Liste und der Erstellung eines Berufungsberichts, die sie dem Fakultätsrat zum Beschluss vorlegt.<sup>211</sup> Diese vom Fakultätsrat beschlossene Liste wird entweder dem Senat zur Abstimmung oder direkt der Hochschulleitung vorgelegt, die in der Regel den Ruf erteilt und in Berufungsverhandlungen eintritt.

Bezüglich der *Entscheidung über die Ruferteilung* kommt es gemäß den vorliegenden Ordnungen u. Ä. zu vier Modellen an deutschen Universitäten:

- Die Entscheidung liegt bei der bzw. beim Senator|in/Minister|in für Wissenschaft, Forschung o. Ä.<sup>212</sup>
- Die Entscheidung liegt beim bzw. bei der Bundesminister|in der Verteidigung mit Einvernehmen der zuständigen Landesbehörde<sup>213</sup> bzw. der zuständigen Referate. Die Gleichstellungsbeauftragte im Bundesministerium muss vorab zustimmen.<sup>214</sup>
- Die Entscheidung liegt bei der Universitätsleitung, bedarf aber dem Einvernehmen durch das entsprechende Landesministerium.<sup>215</sup>
- Die Entscheidung liegt mittlerweile bei der überwiegenden Anzahl an Universitäten (bzw. Bundesländern) bei der Universitätsleitung.<sup>216</sup>

Bezüglich der Entscheidungskompetenz der Universitätsleitung kommt es zu weiteren Unterscheiden, bspw.:

<sup>208</sup> Vgl. TU München 2012: 5. Hier wirkt das Tenure-Track-Verfahren im Übrigen am ausgereiftesten, da es den Eindruck eines ganzheitlichen Instruments des strategischen wie operativen Personalmanagements macht. Vgl. TU München 2012 passim.

<sup>209</sup> Als Beispiel wäre hier die Universität der Bundeswehr München zu nennen, die eine maximale Prozessdauer von zwei Jahren vorsieht (vgl. 2015: 10). Der Berufungsprozess umfasst im Verständnis dieses Dokumentes das Ausschreibungsverfahren, den Auswahlprozess und die Berufungsverhandlungen.

<sup>210</sup> Vgl. bspw. Universität Bielefeld 2016b: 5. Hier soll das Berufungsverfahren auf Fakultätsseite binnen sechs Monaten abgeschlossen sein.

<sup>211</sup> Angaben zur Akzeptanz von Einer-, Zweier- und/oder Viererlisten wurden nicht ausgewertet.

<sup>212</sup> Vgl. Bremen 2009: § 17.

<sup>213</sup> Vgl. Universität der Bundeswehr Hamburg 2015: § 40 (1).

<sup>214</sup> Vgl. Universität der Bundeswehr München 2016: 30.

<sup>215</sup> Vgl. bspw. Universität Speyer 2014 § 17 (6); Universität Heidelberg 2014: 14; Konstanz 2016: 14.

<sup>216</sup> Vgl. bspw. Universität Bielefeld 2016b: 11; Universität zu Köln 2011 § 10.

- Manche der analysierten Dokumente verweisen darauf, dass der Rektor|in oder Präsident|in nicht an die Reihenfolge der Liste gebunden ist – wie beispielsweise an der Universität Augsburg, Universität Nürnberg-Erlangen, der RWTH Aachen oder der Universität zu Köln.<sup>217</sup>
- An der Fernuniversität Hagen – wie auch an vielen anderen Universitäten – kann die/der Rektor|in dem Berufungsvorschlag nicht zustimmen und zur erneuten Beratung an die Fakultät zurückgeben. „Legt die Fakultät innerhalb von sechs Monaten keinen neuen Berufungsvorschlag vor oder findet auch der neue Berufungsvorschlag nicht ihre Zustimmung, kann die Rektorin oder der Rektor auch eine nicht vorgeschlagene, geeignete Professorin oder einen nicht vorgeschlagenen, geeigneten Professor berufen. Zuvor ist die Fakultät zu hören.“<sup>218</sup>
- In der Grundordnung der Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer ist explizit festgehalten, dass nicht der Fachbereich alleine die Erstellung eines Berufungsvorschlages verantwortet. Hier heißt es: „Die Rektorin oder der Rektor wirkt bei der Erstellung des Berufungsvorschlages mit.“<sup>219</sup> Was immer dies auch zu bedeuten hat.

### 3.14 Gender(un)gerechtigkeit

Die Förderung von Frauen und Geschlechtergerechtigkeit findet sich sprachlich in allen Dokumenten, sodass im Folgenden nur auf herausstechende Fälle in diesem Zusammenhang hingewiesen wird.

Hinsichtlich der *Ausschreibungen* finden sich beispielsweise folgende Regelungen:

- An der Sporthochschule Köln muss eine Professur neu ausgeschrieben werden, wenn sich keine Frauen beworben haben.<sup>220</sup>
- Auch an der Universität Rostock soll die Professur auf begründetes Verlangen der Gleichstellungsbeauftragten neu ausgeschrieben werden, wenn nach der ersten Ausschreibung keine Bewerbungen von Frauen vorliegen, die die geforderten Qualifikationen nachweisen und Frauen in der Beschäftigungsgruppe der Hochschullehrer|innen unterrepräsentiert sind.<sup>221</sup>
- Die Universität Hamburg geht noch weiter und regelt in ihrer Berufsordnung: „In besonders begründeten Fällen können Professuren ausschließlich für Frauen ausgeschrieben werden.“<sup>222</sup>

Monetäre *Anreize zur Förderung* der Chancengleichheit bietet die Universität Freiburg. Gemäß dem Kapitel VI „Anreize für gendergerechte Berufungsverfahren“ des Berufungsleitfadens ist es hier für Fakultäten möglich bis zu 15.000 Euro pro Berufungsverfahren zu generieren. Den Fakultäten werden 5.000 Euro zur freien Verfügung zugesprochen, wenn

- das externe Mitglied in der Berufungskommission eine Frau ist und regelmäßig an den Sitzungen der Kommission teilnimmt,
- unter den auswärtigen Gutachter|innen mindestens 40 Prozent Frauen sind,

<sup>217</sup> Vgl. Universität Augsburg 2014: 14; gem. Art. 18 Abs. 6 Satz 1 BayHSchPG i.V.m. § 2 Abs. 1 BayBerufV und Art. 18 Abs. 6 Satz 3 BayHSchPG; Universität Erlangen-Nürnberg 2016h: 20; RWTH Aachen 2015 § 15 (19). Dies ist gemäß des HG § 37; Universität zu Köln 2011: § 10. Rechtlich betrachtet sind die Universitätsleitungen dabei aber in ihrer Entscheidungsfreiheit eingeschränkt. Das Selbstergänzungsrecht der Fakultäten gibt ihnen einen Vorrang bei der fachlichen Beurteilung der Listenplatzierten, so dass eine darauf beruhende abweichende Ruferteilung rechtlich nicht gestattet ist.

<sup>218</sup> Fernuniversität Hagen 2014: § 7.

<sup>219</sup> Universität Speyer 2014: § 17 (6).

<sup>220</sup> Vgl. Sporthochschule Köln 2008: § 4 (3).

<sup>221</sup> Universität Rostock 2016b: 14; gem. des GIG M-V § 4 Abs. 4.

<sup>222</sup> Universität Hamburg 2014: § 1 (3).



- oder mindestens 50 Prozent der in der Regel sechs für die universitätsöffentlichen Vorträge eingeladenen Bewerber|innen Frauen sind.<sup>223</sup>

Manche Formulierungen in Dokumenten sind nicht unbedingt für Personalwissenschaftler|innen direkt nachvollziehbar, sie *irritieren*:

- In der Berufsordnung der Universität Kiel heißt es „(bei) allen Berufungsverfahren wird ein offensiver Umgang mit Bewerbungen von Frauen angestrebt.“<sup>224</sup> Was ein offensiver Umgang sein soll und inwiefern dieser der beruflichen Gleichstellung der Geschlechter dienlich sein soll, bleibt unklar.
- An der TU Cottbus-Senftenberg gilt „(soweit) mindestens eine Frau für listenfähig befunden wurde, soll mindestens eine Gutachterin beauftragt werden.“<sup>225</sup> Ist der Geschlechtergerechtigkeit gedient, wenn männliche Gutachter männliche Bewerber bewerten und weibliche Gutachterinnen weibliche Bewerberinnen bewerten?
- Ähnlich irritiert die Satzung zur Qualitätssicherung für Juniorprofessuren mit verbindlichem Tenure-Track der Universität Hohenheim, wenn es heißt: „(bei) Bewerberinnen werden die spezifischen Bedingungen für Frauen in ihrer wissenschaftlichen Arbeit berücksichtigt. (...) Auch bei den Evaluierungen (von Juniorprofessorinnen) werden Zeiten einer Beurlaubung oder Freistellung aufgrund familiärer Pflichten berücksichtigt.“<sup>226</sup> Im Kontext Familiengründung und der Pflege von Angehörigen von „familiären Pflichten“ der Frauen zu sprechen, ist nicht unbedingt als Schritt in Richtung Geschlechtergerechtigkeit zu verstehen.

#### 4 Fazit und Ausblick

Die Dokumentenanalyse hat gezeigt, dass die Regelungen der Universitäten sich in puncto Umfang, Textsorte, Erscheinungsdatum, Spezifikationsgrad und Inhalt stark unterscheiden. Die inhaltliche Heterogenität bezieht sich insbesondere auf die Besetzung der Berufungskommission, die eingesetzten Auswahlinstrumente, den Einsatz von Berufungsbeauftragten, die aktive Suche, Berufungen ohne Ausschreibungen, Hausberufungen und Tenure-Track-Regelungen. Bei genauerer Betrachtung unterscheidet sich auch die Entscheidungskompetenz des Fachbereichs, der Senate und der Universitätsleitungen im Berufungsverfahren unter den Universitäten erheblich. Eine Synopse respektive ein übersichtlicher Vergleich gestaltete sich daher aufgrund der Heterogenität der Fülle der vorhandenen Dokumente wie auch der fortlaufenden (Weiter-)Entwicklung der Berufsordnungen u. Ä. deshalb letztlich als schwierig. Dies ist einer der unerwarteten Befunde dieser Studie, der allerdings auch zum Teil auf die vorherige mangelnde Kenntnis der Autor|innen der vielen Berufungsausancen und -regelungen beruht.

Ziel dieser Studie war eine deskriptive Darstellung der universitären Regelungen zu Berufungsverfahren auf Basis von universitären Dokumenten. Auch wenn es aufgrund der Heterogenität der Regelungen nicht möglich war, gewissermaßen einen morphologischen Kasten mit den Gestaltungsoptionen zu erstellen, so bieten die Studienergebnisse doch nachhaltige, bislang nicht bekannte Einblicke in die verschiedenen Regelungen zur Gestaltung von Berufungsverfahren.

---

<sup>223</sup> Vgl. Universität Freiburg 2016: 27.

<sup>224</sup> Universität Kiel 2017: § 5 (1).

<sup>225</sup> TU Cottbus-Senftenberg 2016: § 9 (3).

<sup>226</sup> Vgl. Universität Hohenheim 2016: 3.

## Anhang

## Anhang 1: Länderspezifische Regeln zu Berufungskommissionen bzw. -ausschüssen in Deutschland (ohne Medizin)

Bundesland	Regelungen	Normen <sup>227</sup>	
Baden-Württemberg	Vorsitz:	Kommissionsleitung bei Rektoratsmitglied oder Mitglied des Fakultätsdekanats	§ 48 Abs. 3 LHG
	Bestellung:	Bestellung durch Rektorat, Vorschlagsrecht zur Besetzung bei Fakultät	
	Zusammensetzung*	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mind. 1 externe/r Sachverständige/r, mind. 2 fachkundige Frauen, mind. 1 Studierende/r; Gleichstellungsbeauftragte</li> <li>• Ggf. beratend: fachkundige Hochschuldidaktiker*in</li> <li>• Votum des/r Studiendekan*in zur Lehrkompetenz notwendig</li> </ul>	
	Sonstiges:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Votum des/r Studiendekan*in zur Lehrkompetenz (Erfahrung, Befähigung) erforderlich</li> <li>• Bei W3-Professuren sind auswärtige und vergleichende Gutachten einzuholen</li> </ul>	
Bayern	Vorsitz:	Gesetzlich unbestimmt; vermutlich Wahl durch Berufungskommission	Art. 18 Abs. 2, 4 BayH-SchPG
	Bestellung:	Fakultät im Einvernehmen mit der Hochschulleitung	
	Zusammensetzung:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jeweils 1 Vertreter der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen sowie der Studierenden</li> <li>• Frauenbeauftragte der Fakultät, stimmberechtigtes Mitglied</li> <li>• Mind. ein auswärtiges professorales Mitglied</li> <li>• Berufungsbeauftragte/r (i. d. R. Professor*in) der Hochschulleitung als nicht stimmberechtigtes Mitglied</li> </ul>	
	Sonstiges:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auswärtige und vergleichende Gutachten notwendig</li> <li>• Studiendekan soll, Studierendenvertreter*innen im Fakultätsrat können zur Lehrkompetenz (Fähigkeiten, Erfahrungen) Stellung abgeben</li> </ul>	
Berlin	Vorsitz:	HU: Aus der Mitte der Berufungskommission	§ 73 Abs. 3 BerlHG (interpretiert mit Hilfe des Berufungsleitfadens der HU Berlin 2015)
	Bestellung:	Durch Fachbereichsrat	
	Zusammensetzung:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mind. 6 Stimmberechtigte</li> <li>• HU: mind. 4 Professor*innen, davon mind. 2 Frauen; i. d. R. Dekan*in; ein Mitglied sollte aus anderer Fakultät stammen</li> <li>• HU: Mind. ein*e Vertreter*in der Studierenden und der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen</li> <li>• Beratend: sonstige Mitarbeiter*innen</li> <li>• HU: beratend, noch Frauenbeauftragte, ggf. auch Senatsberichter*in auf Wunsch von Fakultät, Präsidium oder Senat als nicht stimmberechtigtes Mitglied</li> <li>• Geschlechterparität sollte beachtet werden</li> <li>• In begründeten Fällen auch externe Wissenschaftler*innen (bei HU nicht zwingende, dringende Empfehlung)</li> </ul>	
	Sonstiges:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• HU: 2 auswärtige und vergleichende Gutachten zwingend (ggf. nicht, wenn zwei externe Wissenschaftler*innen Mitglieder der Kommission sind)</li> </ul>	
Brandenburg	Vorsitz:	Durch zuständiges Organ des Fachbereichs gewähltes professorales Mitglied	§ 40 Abs. 2 BbgHG
	Bestellung:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Durch Fachbereichsrat (nach Gruppen getrennt gewählt, mit Ausnahme derjenigen Mitglieder, die sich keiner Gruppe zuordnen lassen)</li> <li>• 1 stimmberechtigtes Mitglied durch Präsident*in</li> </ul>	
	Zusammensetzung:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 Mitglied der Gruppe der Hochschullehrer*innen kann einem anderen Fachbereich angehören</li> <li>• Gruppe der Akademischen Mitarbeiter*innen sowie Gruppe der Studierenden stellen jeweils mindestens 1 Mitglied</li> <li>• 40 % der Stimmberechtigten sollen Frauen sein, darunter mind. 1 Hochschullehrerin</li> <li>• Externe Sachverständige erwünscht</li> <li>• Berufsbeauftragte/r ohne Stimmrecht</li> </ul>	
	Sonstiges:		
Bremen	Vorsitz:	Regelungsrecht der Hochschule	§§ 5, 18 Abs. 6 BremHG
	Vorschlagsrecht:	Regelungsrecht der Hochschule	
	Zusammensetzung:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelungsrecht der Hochschule</li> <li>• Stimmberechtigt: Hochschullehrer*innen, Vertreter*innen der Gruppe wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter*innen und Studierende,</li> <li>• Sicherstellung eines angemessenen Einflusses der Hochschullehrergruppe</li> <li>• Beratend: Mitarbeiter*innen aus Technik und Verwaltung</li> <li>• Mind. 40 % Frauen, davon mind. eine Hochschullehrerin</li> <li>• I. d. R. Beteiligung fakultätsexterner Hochschullehrer*innen</li> </ul>	
	Sonstiges:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hochschulen erstellen Satzung zu Berufungen selbstständig</li> <li>• Frauenbeauftragte hat Recht auf Stellungnahme</li> </ul>	

<sup>227</sup> Baden-Württemberg: HRÄG (2014); Bayern: BayHSchPG (2016); Berlin: BerlHG (2011), HU Berlin 2015); Brandenburg: BbgHG (2015); Bremen: BremHG (2017); Hamburg: HmbHG (2017); Hessen: HHG (2017); Mecklenburg-Vorpommern: LHG M-V (2016); Niedersachsen: NHG (2014); Nordrhein-Westfalen: HG NRW (2018); Rheinland-Pfalz: HochSchG (2017); Saarland: SHSG (2016); Sachsen: SächsHG (2017); Sachsen-Anhalt: HSG-LSA (2016); Schleswig-Holstein: Hochschulgesetz-HSG (2017); Thüringen: ThürHG (2016).  
Quelle: Unter Zuhilfenahme von DHV 2017.

Hamburg	Vorsitz:	Regelungsrecht der Hochschule	§§ 10 Abs. 1, 14 Abs. 2 HmbHG
	Vorschlagsrecht:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Durch Fakultätsrat</li> <li>Externe Mitglieder durch Präsident in</li> </ul>	
	Zusammensetzung:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Vertreter der Gruppen</li> <li>Mind. 2 hochschulexterne Professor innen</li> <li>Je 1 Vertreter der Studierenden sowie wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter innen</li> <li>Jedes Geschlecht mit mind. 40 % vertreten (Ausnahmen möglich)</li> </ul>	
	Sonstiges:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Hochschulspezifische Berufungsordnungen</li> </ul>	
Hessen	Vorsitz:	Bestimmung durch Dekanat im Einvernehmen mit Präsident in	§ 63 Abs. 2 HHG
	Bestellung:	Durch Dekanat im Einvernehmen mit Präsident in	
	Zusammensetzung:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Universität/Kunsthochschule/Hochschule Geisenheim: 5 Professor innen, 2 Studierende, 2 wissenschaftliche Mitglieder.</li> <li>Fachhochschule: 3 Professor innen, 2 Studierende (ggf. via Berufsordnung ggf. 4 Professor innen, 2 Studierende und 1 wissenschaftliches Mitglied)</li> <li>Mind. eine Wissenschaftler in</li> <li>Ggf. fakultäts- und hochschulexterne Mitglieder</li> </ul>	
	Sonstiges:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Auf Antrag des Dekanats kann der Senat die Kommission anders zusammensetzen;</li> <li>Berufsordnung kann Benennung einer/s Berufsbeauftragter/n durch Hochschulleitung vorsehen (beratend)</li> </ul>	
Mecklenburg-Vorpommern	Vorsitz:	Regelungsrecht der Hochschule	§§ 59 Abs. 3, 88 Abs. 2 Satz 3 LHG M-V
	Bestellung:	Regelungsrecht der Hochschule	
	Zusammensetzung:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nach Gruppen</li> <li>Angemessene Vertretung von Männern und Frauen</li> <li>Soll Hochschullehrer innen: mind. 1 Frau sowie 1 auswärtige r Wissenschaftler in</li> </ul>	
	Sonstiges:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Gleichstellungsbeauftragte hat Recht zur Stellungnahme</li> <li>Weitergehende Regelungen in Berufsordnungen der Hochschulen möglich</li> </ul>	
Niedersachsen	Vorsitz:	Regelungsrecht der Hochschule	§ 26 Abs. 2 NHG
	Bestellung:	Fakultätsrat im Einvernehmen mit Präsidium	
	Zusammensetzung:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nach Gruppen</li> <li>Mind. 40 % Frauen, davon 50 % Hochschullehrerinnen (Ausnahmen möglich)</li> <li>Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten und Auswärtige r</li> <li>Beratend: Nichtwissenschaftliches Personal</li> <li>Näheres regelt Grundordnung</li> </ul>	
	Sonstiges:	<ul style="list-style-type: none"> <li>In Ausnahmefällen: (1) Präsidium kann Kommission ausschließlich aus externen Mitgliedern bestellen, (2) Fakultätsrat kann Präsidium im Einvernehmen mit Senat und Fakultät ausschließlich Professor innen benennen</li> <li>Stellungnahme seitens der Gleichstellungsbeauftragten</li> <li>Weitergehende Regelungen in den Berufsordnungen der Hochschulen möglich</li> </ul>	
Nordrhein-Westfalen	Vorsitz:	Regelungsrecht der Hochschule	§ 38 Abs. 4 HG
	Bestellung:	Regelungsrecht der Hochschule	
	Zusammensetzung:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Regelungsrecht der Hochschule</li> <li>Möglichst mit auswärtigen Mitgliedern</li> </ul>	
	Sonstiges:	Näheres regeln Berufsordnungen (zu auswärtigen Mitgliedern, Gutachter innen, Berufsbeauftragten, Zusammensetzung)	
Rheinland-Pfalz	Vorsitz:	Regelungsrecht der Hochschule	§ 72 Abs. 1 u. 2 HochSchG
	Bestellung:	Regelungsrecht der Hochschule	
	Zusammensetzung:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nach Gruppen</li> <li>Jeweils mind. 1 Mitglied der Studierenden sowie der akademischen und nicht-wissenschaftlichen Mitarbeiter innen;</li> <li>Mitwirkung externer Personen möglich</li> <li>Sofern sachdienlich: Aufnahme der Mitglieder anderer Fachbereiche</li> </ul>	
	Sonstiges:		
Saarland	Vorsitz:	Vorsitz beim Universitätspräsidenten/in (übertragbares Recht)	§ 43 Abs. 3 SHSG
	Bestellung:	I. d. R. Fakultät (Näheres regeln die Grundordnungen)	
	Zusammensetzung:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mind. ein Drittel der Stimmberechtigten weiblich, davon die Hälfte Hochschullehrerinnen</li> <li>Beratend: Gleichstellungsbeauftragte</li> <li>Präsidium benennt mind. 1 externes sachverständiges Mitglied</li> </ul>	
	Sonstiges:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Näheres regeln Grundordnungen</li> </ul>	
Sachsen	Vorsitz:	Bestimmung vom/n Rektor in (im Einvernehmen mit Fakultätsrat)	§ 60 Abs. 2 SächsHG
	Bestellung:	Durch Fakultätsrat nach Anhörung des Rektorats	
	Zusammensetzung:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Professor innen haben Mehrheit von einem Sitz</li> <li>Angemessene Vertretung der wissenschaftlichen oder künstlerischen Mitarbeiter innen, Studierenden sowie sonstiger Mitarbeiter innen</li> <li>Mind. ein e externe r Sachverständige r</li> </ul>	
	Sonstiges:	Weitere Regelungen in Hochschulordnungen	
Sachsen-Anhalt	Vorsitz:	Fachbereichsdekan in oder ein anderer Professor führt Vorsitz	§ 36 Abs. 4 HSG LSA
	Bestellung:	Durch Fachbereichsrat	
	Zusammensetzung:	<ul style="list-style-type: none"> <li>Soll: 4 Professor innen, mind. 1 externe r Professor in, 2 wissenschaftliche Mitarbeiter innen, 2 Studierende, Gleichstellungsbeauftragte;</li> <li>Mind. 3 Stimmberechtigte sollen Frauen sein, davon 1 Professorin</li> <li>Ggf. beratend Senatsberichterstatter in vom Senat entsandt</li> </ul>	

	Sonstiges:	Vergleichende Gutachten notwendig (auch zur Lehrkompetenz)	
Schleswig-Holstein	Vorsitz:	Regelungsrecht der Hochschule	§ 62 Abs. 3 HSG
	Bestellung:	Fachbereich im Einvernehmen mit Präsidium	
	Zusammensetzung:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mind. 3 Hochschullehrer innen, 1 Angehöriger des wissenschaftlichen Dienstes, 1 Studierende r</li> <li>• Davon i. d. R 1 Hochschullehrer in eines anderen Fachbereichs oder einer anderer Hochschule</li> <li>• Soll: mind. 2 Frauen, darunter 1 Hochschullehrerin</li> <li>• Beratend: Gleichstellungsbeauftragte</li> </ul>	
Thüringen	Vorsitz:	Regelungsrecht der Hochschule	§ 78 Abs. 10 ThürHG
	Bestellung:	Regelungsrecht der Hochschule	
	Zusammensetzung:	Regelungsrecht der Hochschule	
	Sonstiges:	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Näheres regeln hochschulspezifische Berufsordnungen</li> <li>• Grundsätzlich auswärtige Gutachten notwendig</li> <li>• Berufsbeauftragte sollten eingesetzt werden</li> </ul>	

\*Professor|innenmehrheit generell notwendig (gleichgültig ob genannt oder nicht)

Quelle: In Anlehnung an Becker 2018a; Wissenschaftsrat 2005, S. 118 f..

## Quellenverzeichnis

- Auer, M./Laske, S. (2003): Personalpolitik an Universitäten. In: Personalmanagement als Gestaltungsaufgabe in Nonprofit und Public Management, hrsg. v. D. von Eckardstein/H.-G. Ridder, München/Mering 2003, S. 181-201.
- BayBerufV(2015): Verordnung über das Berufungsverfahren (BayBerufV) vom 3. August 2009 (GVBl. S. 409, BayRS 2030-2-1-5-K), die zuletzt durch Verordnung vom 7. August 2015 (GVBl. S. 316) geändert worden ist.
- BayHSchPG (2016): Gesetz über die Rechtsverhältnisse der Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen sowie des weiteren wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hochschulen (Bayerisches Hochschulpersonalgesetz – BayHSchPG) v. 23. Mai 2006.; zuletzt geändert am 13. 12.2016 (GVBl. S. 369) geändert worden ist. Online verfügbar unter: <http://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayHSchPG/true?AspxAutoDetectCookieSupport=1> [letzter Zugriff: 16.05.2018].
- BbhHG (2015): Brandenburgisches Hochschulgesetz (BbgHG) vom 28.04.2014, zuletzt geändert am 01.07.2015. Online verfügbar unter: <https://bravors.brandenburg.de/gesetze/bbgHG> [letzter Zugriff: 25.05.2018].
- Becker, F. G. (2015): Professor\_innenauswahl in universitären Berufungsverfahren: Idealtypische Gestaltung auf Basis der wissenschaftlichen Personalforschung. In: Personalauswahl in der Wissenschaft – Evidenzbasierte Methoden und Tools. Hrsg. v. C. Peus/S. Braun/T. Hentschel/D. Frey, Berlin/Heidelberg 2015, S. 173-188.
- Becker, F. G. (2017): Akademisches Personalmanagement: angekommen? In: Personal- und Organisationsentwicklung/P-OE“, 12 (2017) 2-3, S. 33-38.
- Becker, F. G. (2018): Akademisches Personalmanagement. Bd. 1: Personalmanagement, Management von und in Hochschulen, akademisches Personalmanagement. Münster 2009, i. D.
- Becker, F. G. (2018a): Akademisches Personalmanagement. Bd. 2: Personal- und Professor|innenbeschaffung und-auswahl. Münster 2009, i. D.
- BerlHG (2011): Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz - BerlHG) in der Fassung vom 26. Juli 2011. Online verfügbar unter: [letzter Zugriff: 25.05.2018].
- Berthel J./Becker F. G. (2017): Personal-Management. Grundzüge für Konzeptionen betrieblicher Personalarbeit. 11., vollst. überarb. Aufl., Stuttgart 2017.
- BremHG (2017): Bremisches Hochschulgesetz (BremHG) vom 09.05.2007, zuletzt geändert am 20.06.2017. Online verfügbar unter: [http://www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizportal\\_nrw.cgi?xid=168667,1,20110705](http://www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizportal_nrw.cgi?xid=168667,1,20110705) [letzter Zugriff: 25.05.2018].
- FernUniversität Hagen (2014): Ordnung für die Berufung von Professorinnen und Professoren an der FernUniversität in Hagen vom 20.01.2014.
- Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (2015a): Checkliste zu den Verfahrensschritten und Ergebnissen des Berufungsverfahrens, Stand 11.12.2015.
- Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (2015b): Grundsätze für die Evaluierung von Juniorprofessuren, Stand 14.10.2015.
- Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (2016a): Ablauf Reguläres Berufungsverfahren an der FAU, S-Ber – Stand 20.06.2016 (Internes Dokument).
- Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (2016b): Berufungsverfahren Außerplanmäßige Professur (apl. Prof.), S-Ber – Stand 9.12.15 (Internes Dokument).
- Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (2016c): Berufungsverfahren ohne Ausschreibung ad personam-Berufungen, S-Ber – Stand 19.05.2016 (Internes Dokument).
- Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (2016d): Ablauf Entfristung von befristeten W2- und W3-Professuren, S-Ber – Stand 06.07.16 (Internes Dokument).

- Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (2016e): Ablauf Berufungsverfahren Heisenberg-Proffessur, S-Ber – Stand 20.06.2016 (Internes Dokument).
- Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (2016f): Ablauf Berufungsverfahren Honorarprofessur (Hon. Prof.), S-Ber – Stand 9.12.15 (Internes Dokument).
- Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (2016g): Ablauf W1-Professur, S-Ber – Stand 20.06.2016 (Internes Dokument).
- Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (2016h): Berufungsleitfaden der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg Berufungsverfahren für Universitätsprofessuren und Juniorprofessuren unter besonderer Berücksichtigung der Gender- und Diversity-Aspekte, Stand 13.01.2016.
- Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (2016i): Information zum Umgang mit Befangenheiten in Berufungsverfahren an der FAU, Stand 16.12.2016.
- Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (2016j): Handreichung für den Berufungsausschuss (Empfehlungen) Möglichkeiten zur Ausgestaltung des Probevortrags/Berufungsgesprächs in Berufungsverfahren, Stand 29.02.2016.
- Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg (2017): Absagesystematik, S-Ber – Stand 31.01.2017.
- GIG M-V (2016): Gesetz zur Gleichstellung von Frauen und Männern im öffentlichen Dienst des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Gleichstellungsgesetz - GIG M-V) vom 11.07. 2016 (GVBl. M-V S. 550).
- HG NRW (2018): Gesetz über die Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen (Hochschulgesetz - HG), Stand: 15.05.2018. Online verfügbar unter: [https://recht.nrw.de/lmi/owa/br\\_text\\_anzeigen?v\\_id=10000000000000000654](https://recht.nrw.de/lmi/owa/br_text_anzeigen?v_id=10000000000000000654) [letzter Zugriff: 16.05.2018].
- HHG (2017): Hessisches Hochschulgesetz (HHG) vom 14.12.2009, zuletzt geändert am 18.12.2017. Online verfügbar unter: [http://www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizportal\\_nrw.cgi?xid=3917776,1](http://www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizportal_nrw.cgi?xid=3917776,1) [letzter Zugriff: 25.05.2018].
- HmbHG (2017): Hamburgisches Hochschulgesetz (HmbHG) vom 18.07.2001, zuletzt geändert am 28.11.2017. Online verfügbar unter: <https://www.jura.uni-hamburg.de/media/service/rechtsgrundlagen/a-allgemeines/a--i--hamburgisches-hochschulgesetz--hmbhg-.pdf> [letzter Zugriff: 25.05.2018].
- HochSchulG [Rheinland Pfalz] (2010): Hochschulgesetz (HochSchG) i. d. F. v. 19.10.2010. Online verfügbar unter: [http://landesrecht.rlp.de/jportal/portal/t/32me/page/bsrlpprod.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js\\_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=167&fromdoctodoc=yes&doc.id=jlr-HSchulGRP2010rahmen%3Ajurislr00&doc.part=X&doc.price=0.0&doc.hl=1](http://landesrecht.rlp.de/jportal/portal/t/32me/page/bsrlpprod.psml?pid=Dokumentanzeige&showdoccase=1&js_peid=Trefferliste&documentnumber=1&numberofresults=167&fromdoctodoc=yes&doc.id=jlr-HSchulGRP2010rahmen%3Ajurislr00&doc.part=X&doc.price=0.0&doc.hl=1) [letzter Zugriff: 16.05.2018].
- Hochschulgesetz–HSG (2017): Gesetz über die Hochschulen und das Universitätsklinikum Schleswig-Holstein (Hochschulgesetz-HSG) vom 05.02.2016, zuletzt geändert am 13.10.2017. Online verfügbar unter: <http://www.gesetze-rechtsprechung.sh.juris.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+SH&psml=bsshoprod.psml&max=true&aiz=true> [letzter Zugriff: 25.05.2018].
- HRG (2017): Hochschulrahmengesetz (HRG) zuletzt geändert am 23.05.2017. Online verfügbar unter: <https://www.gesetze-im-internet.de/hrg/> [letzter Zugriff: 22.02.2018].
- HSG-LSA (2016): Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HSG-LSA) vom 14.10.2010, zuletzt geändert am 25.02.2016. Online verfügbar unter: <http://www.landesrecht.sachsen-anhalt.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+ST&psml=bssahprod.psml&max=true&aiz=true> [letzter Zugriff: 25.05.2018].
- HU Berlin (2015): Leitfaden für Berufungsverfahren an der Humboldt-Universität zu Berlin. Stand 01.04.2015.
- Landfried, K. (2006): Thesen zur Optimierung von Berufungsverfahren und Rekrutierungsinstrumenten. In: Akademisches Personalmanagement, hrsg. v. Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e. V., Essen 2006, S. 32-34.

- LHG BW (2018): Gesetz über die Hochschulen in Baden-Württemberg (Landeshochschulgesetz - LHG), i. d. F. v. 13.03.2018. Online verfügbar unter: <http://www.landesrecht-bw.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+BW&psml=bsbawueprod.psml&max=true&aiz=true> [letzter Zugriff: 16.05.2018].
- LHG M-V (2016): Gesetz über die Hochschulen des Landes Mecklenburg-Vorpommern (Landeshochschulgesetz, LHG M-V) vom 25.01.2011, zuletzt geändert am 11.07.2016. Online verfügbar unter: [http://www.hof.uni-halle.de/daten/gleichstell\\_gesetze/LHG\\_MV\\_2011.pdf](http://www.hof.uni-halle.de/daten/gleichstell_gesetze/LHG_MV_2011.pdf) [letzter Zugriff: 25.05.2018].
- Niedersächsisches Hochschulgesetz (2018): Niedersächsisches Hochschulgesetz (NHG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 26. Februar 2007 (Nds. GVBl. S. 69 - VORIS 22210 -) zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 15. Juni 2017 (Nds. GVBl. S. 172). Online Verfügbar unter: [http://www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizportal\\_nrw.cgi?xid=173062,30](http://www.lexsoft.de/cgi-bin/lexsoft/justizportal_nrw.cgi?xid=173062,30) [letzter Zugriff: 10.05.2018].
- Ruhr-Universität Bochum (2010): Leitfaden zur gendergerechten Ausgestaltung von universitären Berufungsverfahren. Stand April 2010.
- Ruhr-Universität Bochum (2011): Leitlinien des Rektorats für das Career-Track-Programm. Stand Juli 2011.
- RWTH Aachen (2015): Berufsungsordnung der Rheinisch-Westfälischen Technischen Hochschule Aachen (RWTH) vom 13.11.2007 in der zweiten Fassung der zweiten Ordnung zur Änderung der Berufsungsordnung vom 07.08.2015.
- RWTH Aachen (2016): Handbuch Berufsungsverfahren auf der Grundlage der ab 07.08.2015 geltenden geänderten Berufsungsordnung (BO).
- SächsHG (2017): Gesetz über die Hochschulen im Freistaat Sachsen (Sächsisches Hochschulgesetz – SächsHG) vom 15.01.2013, zuletzt geändert am 15.10.2017. Online verfügbar unter: <https://www.revosax.sachsen.de/vorschrift/10562-Saechsisches-Hochschulfreiheitsgesetz> [letzter Zugriff: 25.05.2018].
- SHSG (2016): Saarländisches Hochschulgesetz (SHSG) vom 30.11.2016. Online verfügbar unter: [https://www.saarland.de/dokumente/thema\\_wissenschaft/SHSG.pdf](https://www.saarland.de/dokumente/thema_wissenschaft/SHSG.pdf) [letzter Zugriff: 25.05.2018].
- Sporthochschule Köln (2008): Ordnung für die Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren der Deutschen Sporthochschule Köln vom 02.12.2008.
- Sporthochschule Köln (2010): Ordnung für die Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren der Deutschen Sporthochschule Köln vom 02.12.2008.
- ThürHG (2016): Thüringer Hochschulgesetz (ThürHG) vom 01.09.2016. Online verfügbar unter: <http://landesrecht.thueringen.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+TH&psml=bsthueprod.psml&max=true&aiz=true> [letzter Zugriff: 25.05.2018].
- Tierärztliche Hochschule Hannover (2012): Leitfaden für Berufsungsverfahren. Stand 25.01.2012.
- TU Berlin (2015): Technische Universität Berlin – Leitfaden zur Durchführung von Berufsungsverfahren. Stand Januar 2015.
- TU Braunschweig (2016): Richtlinie zur Durchführung von Berufsungsverfahren 2016 (Beschluss des Senats am 09.03.2016).
- TU Chemnitz (2010): Berufsungsordnung der Technischen Universität Chemnitz vom 22.10.2010.
- TU Chemnitz (2015): Ordnung über die Verfahren der Bewährungs- und Befähigungsevaluation sowie das Tenure-Track-Verfahren bei Juniorprofessoren an der Technischen Universität Chemnitz (Juniorprofessoren-Ordnung) vom 05.05.2015.
- TU Cottbus-Senftenberg (2016): Berufsungsordnung der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus - Senftenberg vom 31.03.2016.
- TU Darmstadt (2013a): Leitfaden für Berufsungsverfahren an der TU Darmstadt. Stand 20.03.2013.
- TU Darmstadt (2013b): Durchführung von Tenure-Verfahren an der TU Darmstadt. Stand: 08.05.2013.
- TU Dresden (2016): Berufsungsordnung vom 03.11.2016.

- TU Hamburg-Harburg (2014): Berufsordnung für die Berufung von Professoren sowie Juniorprofessoren der Technischen Universität Hamburg-Harburg vom 27.09.2006, geändert am 07.04. 2014.
- TU Ilmenau (2007): Ordnung über das Verfahren der Berufung von Professoren (Berufsordnung). Stand 11.10. 2007.
- TU Kaiserslautern (2013): Leitfaden zur Freigabe, Ausschreibung und Besetzung einer Professur an der TU Kaiserslautern. Stand Juni 2013.
- TU München (2012): TUM Berufs- und Karrieresystem – Statut zum Qualitätsmanagement. Stand 01.06.2012.
- Universität Augsburg (2014): Handreichung der Universität Augsburg für die Besetzung von Stellen für Professorinnen bzw. Professoren und Juniorprofessorinnen bzw. Juniorprofessoren vom 24.09.2014.
- Universität Bamberg (2010): Ordnung der Otto-Friedrich-Universität Bamberg zur Regelung der Berufungsverfahren zur Besetzung von Professuren vom 01.03.2010.
- Universität Bayreuth (2014): Bayreuth-Track Konzept für Personalentwicklung von Professorinnen und Professoren an der Universität Bayreuth. Stand 21.10. 2014.
- Universität Bayreuth (2016): Leitfaden der Universität Bayreuth für Berufungsverfahren vom 12.01. 2016.
- Universität Bielefeld (2016): Berufsordnung der Universität Bielefeld vom 20. Januar 2016.
- Universität Bielefeld (2016b): Hinweise zur Durchführung der Berufungsverfahren an der Universität Bielefeld. Stand Mai 2016.
- Universität Bonn (2014): Amtliche Bekanntmachungen – Neufassung der Ordnung für die Besetzung von Professuren an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn (Berufsordnung) vom 29. 07.2014.
- Universität Bonn (2017): Änderungsordnung und zugleich Neufassung der Ordnung für die Besetzung von Professuren an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn (Berufsordnung) vom 06.06.2017.
- Universität Bonn (o. J.): Handbuch für Berufungsverfahren an der Universität Bonn. Bonn o. J.
- Universität Bremen (2006): Tenure-Track für Juniorprofessuren ohne Außenkonkurrenz. Stand 04.12.2006.
- Universität Bremen (2009): Berufsordnung der Universität Bremen vom 21.01.2009.
- Universität Bremen (2015): Leitfaden für Berufungsverfahren. Neufassung vom November 2015.
- Universität der Bundeswehr Hamburg (2015): Rahmenbestimmungen für Struktur und Organisation der Helmut-Schmidt-Universität/ Universität der Bundeswehr Hamburg (RahBest) in der Fassung vom 08. April 2015.
- Universität der Bundeswehr München (2016): Informationsheft für Dekaninnen und Dekane der Universität der Bundeswehr München. Stand Oktober 2016.
- Universität der Bundeswehr München (2016b): Leitfaden für Berufungsverfahren der Universität der Bundeswehr München – Senatsbeschluss vom 20. April 2016.
- Universität der Bundeswehr München (o. J.): Ablauf der und Themen in der Berufungsvorverhandlung. München o. J.
- Universität des Saarlandes (2013): Freigabe- und Berufungsverfahren. Informationen, Dokumente und Leitlinien zum Berufungsverfahren an der Universität des Saarlandes. Stand 04. Juli 2013.
- Universität des Saarlandes (2013b): Juniorprofessuren: Vorschläge zur Qualitätssicherung in Berufungsverfahren. Stand 04. Juli 2013.
- Universität des Saarlandes (2016): Die Juniorprofessur an der Universität des Saarlandes – Leitfaden zur Beantragung der Freigabe, zur Besetzung und zur Evaluation von Juniorprofessuren an der Uds. Stand 13. April 2016.



- Universität Duisburg-Essen (2010): Ordnung für die Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren der Universität Duisburg-Essen (Berufungsordnung) vom 17. Dezember 2007, geändert am 11. Januar 2010.
- Universität Eichstätt (2016): Berufsleitfaden der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt. Stand Oktober 2016.
- Universität Erfurt (2016): 1. Änderung der Berufsordnung der Universität Erfurt vom 27. Juli 2016.
- Universität Erlangen-Nürnberg (2016a): Leitfaden für Berichterstatterinnen und Berichterstatter zur Qualitätssicherung in Berufsverfahren. Stand 07. Juni 2016
- Universität Erlangen-Nürnberg (2016b): Handreichung für den Berufungsausschuss (Empfehlungen) Möglichkeiten zur Ausgestaltung des Probevortrags/Berufungsgesprächs in Berufsverfahren. Stand 29. Februar 2016.
- Universität Flensburg (2017): Satzung zur Durchführung von Berufsverfahren an der Europa-Universität Flensburg (Berufungssatzung) (Entwurf). Stand 30. Januar 2017.
- Universität Frankfurt (2016): Satzung zur Durchführung von Berufsverfahren an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main. Stand 1. November 2016.
- Universität Frankfurt (2016b): Satzung zur Verdauerung von Professuren mit Karriereaufstieg im Rahmen von Tenure-Track Verfahren. Stand 1. November 2016.
- Universität Frankfurt (Oder) (2009): Berufungssatzung der Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) vom 16.07.2008 in der Fassung vom 27.05.2009.
- Universität Freiburg (2016): Berufsverfahren an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg – Leitfaden. Stand 01. August 2016.
- Universität Göttingen (2014): Ordnung über die Einstellung und Evaluation von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren. Stand 15. Januar 2014.
- Universität Göttingen (2017): Ordnung zur Qualitätssicherung in Berufsverfahren Georg-August-Universität Göttingen (QS-BV-O). Stand 08.03.2017.
- Universität Greifswald (2004): Ordnung über die Berufung und die Verlängerung des Beschäftigungsverhältnisses von Juniorprofessoren/innen an der Ernst-Moritz-Arndt-Universität Greifswald (Juniorprofessoren-Berufsordnung) vom 15.12.2004.
- Universität Greifswald (2015): Berufsrichtlinie. Stand 02. Oktober 2015.
- Universität Halle-Wittenberg (2012): Verfahrensweise bei Berufungen an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Stand Februar 2012.
- Universität Hamburg (2014): Berufsordnung der Universität Hamburg beschlossen vom Akademischen Senat am 20.11.2014.
- Universität Hamburg-Harburg (2014): Berufsordnung für die Berufung von Professoren\*) sowie Juniorprofessoren der Technischen Universität Hamburg-Harburg vom 27. September 2006, geändert am 07. April 2014.
- Universität Hannover (2016): Berufsordnung der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität Hannover. Stand Juni 2016.
- Universität Heidelberg (2014): Das Berufsverfahren – Informationen, Daten und Dokumente zum Berufsverfahren an der Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg vom 01.02.2014.
- Universität Hildesheim (2015): Ordnung zur Gewährung einer Professur auf Lebenszeit im Tenure track-Verfahren an der Universität Hildesheim. Stand 02.12.2015.
- Universität Hildesheim (2016): Neufassung der Ordnung über das Verfahren zur Berufung von Professorinnen und Professoren und zur Bestellung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren. Stand 08.02.2016.
- Universität Hohenheim (2014): Berufsverfahren an der Universität Hohenheim – Leitfaden zur Besetzung von Professuren. Stand 27. Mai 2014.

- Universität Hohenheim (2015): Leitlinien für ein vereinfachtes Berufungsverfahren für Juniorprofessuren mit Tenure Track gemäß § 48 (2) LHG in der alten Fassung. Beschluss des Rektorats vom 27. Oktober 2015.
- Universität Hohenheim (2016): Satzung zur Qualitätssicherung für Juniorprofessuren mit verbindlichem Tenure Track. Stand 07. November 2016.
- Universität Jena (2007): Berufsordnung der Friedrich-Schiller-Universität Jena vom 7. Mai 2007.
- Universität Kassel (2015): Allgemeine Hinweise zur Durchführung von Berufungsverfahren. Stand 19. Januar 2015.
- Universität Kiel (2017): Satzung zur Durchführung von Berufungsverfahren an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel vom 02. Februar 2017.
- Universität Konstanz (2016): Amtliche Bekanntmachung der Universität Konstanz – Richtlinie „Berufungspolitik und wertschätzendes Berufungsverfahren für die Besetzung einer W3-Professur an der Universität Konstanz“ vom 25. Februar 2016.
- Universität Konstanz (2017): Satzung über das Tenure-Track-Verfahren an der Universität Konstanz, das Auswahlverfahren und die Evaluierung von Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren ohne Tenure-Track-Option vom 12. Mai 2017.
- Universität Leipzig (2010): Ordnung über das Verfahren zur Evaluation von Juniorprofessoren an der Universität Leipzig (EvaluationsO) vom 23. April 2010.
- Universität Leipzig (2012): Berufsordnung der Universität Leipzig (BerO) vom 19. Juni 2012.
- Universität Lüneburg (2008): Berufsordnung für die Berufung von Professorinnen und Professoren sowie Juniorprofessorinnen und Juniorprofessoren an die Leuphana Universität Lüneburg. Stand 1. Oktober 2008.
- Universität Mainz (2014): Leitfaden für die Besetzung von Professuren an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Stand: 16. Januar 2015.
- Universität Marburg (2012): Berufungen an der Philipps-Universität Marburg Verfahren – Grundlagen – Empfehlungen. Stand Juni 2012.
- Universität Oldenburg (2015): Grundzüge des Berufsmanagements an der Universität Oldenburg unter besonderer Berücksichtigung der Krankenversorgung. Stand Oktober 2015.
- Universität Osnabrück (2016): Verfahrensordnung zur Besetzung von Professuren und Juniorprofessuren in den Fachbereich („Berufsordnung“). Stand 01. Dezember 2016.
- Universität Paderborn (2012): Leitfaden für Berufungsverfahren. Stand 01. Juli 2012.
- Universität Potsdam (2014): Berufsordnung der Universität Potsdam vom 22. Oktober 2014.
- Universität Regensburg (2003): Verfahrenshinweise für Berufungsvorschläge. Stand September 2003.
- Universität Rostock (2016): Amtliche Bekanntmachungen – Berufsordnung der Universität Rostock vom 15.02.2016.
- Universität Rostock (2016b): Das Berufungsverfahren an der Universität Rostock – Erklärungen und Hinweise für die Praxis. Stand November 2016.
- Universität Siegen (2014): Leitfaden des Rektorats für Berufungsverfahren. Stand Oktober 2014.
- Universität Speyer (2014): Grundordnung und Wahlordnung (GrundO und WahlO) der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer vom 5. Januar 2005, zuletzt geändert am 15. April 2014.
- Universität Stuttgart (2014): Leitfaden Juniorprofessuren. Stand April 2014.
- Universität Stuttgart (2015): Leitfaden für das Verfahren der Erstellung von Berufungsvorschlägen für W2-, W3-Professuren. Stand: Juli 2015.
- Universität Trier (2016): Richtlinien des Senats zum Verfahren der Besetzung einer Professur. Stand 10. November 2016.

- Universität Ulm (2009): Verfahren zur (Wieder-)Besetzung von Hochschullehrerstellen ( W1-W3 ) – Professorinnen und Professoren sowie Juniorprofessoren und Juniorprofessorinnen. Stand 05. März 2009.
- Universität Vechta (2013): Verfahrensordnung zur Besetzung von Professuren. Stand 19. Juni 2013.
- Universität Weimar (2012): Mitteilungen der Bauhaus-Universität Weimar – Berufungsordnung der Bauhaus-Universität Weimar. Stand 12. Oktober 2012.
- Universität Würzburg (2014): Berufungsleitfaden der Julius-Maximilians-Universität Würzburg. Stand 19. Mai 2014.
- Universität Wuppertal (2011): Verfahrensordnung für die Besetzung von Hochschullehrerinnen- und Hochschullehrerstellen an der Bergischen Universität Wuppertal (Berufungsordnung, BO) vom 06.12.2011.
- Universität Wuppertal (2012): Leitlinie zu § 3 der Verfahrensordnung für die Besetzung von Hochschullehrerinnen- und Hochschullehrerstellen (Berufungsordnung – Amtliche Mitteilung 142/11 vom 06.12.2011) an der Bergischen Universität Wuppertal vom 23. Juli 2012.
- Universität zu Köln (2011): Amtliche Mitteilungen 68/2011 – Zweite Ordnung zur Änderung der Berufsordnung der Universität zu Köln vom 27. Oktober 2011.
- Universität zu Lübeck (2014): Richtlinie über den Ablauf und die Durchführung von Berufungsverfahren an der Universität zu Lübeck. Stand 15. September 2014.
- Universitätsgesetz (2002): Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002 – UG; Fassung vom 30.10.2014), StF: BGBl. I Nr. 120/2002 (NR: GP XXI RV 1134 AB 1224, S. 111. BR: 6697 AB 6717, 690.). Online verfügbar unter: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20002128> [letzter Zugriff: 06.11.2017].
- Werkmeister (2017): Modelle von Berufungsbeauftragten an deutschen Universitäten. Eine kritische Bestandsaufnahme, In: Personal- und Organisationsentwicklung 2+3/2017, 66-72.
- Wissenschaftsrat (2005): Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren. Jena 2005. Online im Internet: <https://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/6709-05.pdf> [letzter Abruf: 18.04.2018].